Ad Astra 4, 2005
www.ad-astra.ro/journal

Cariera internațională a cercetătorilor români

Mihaela Pătraşca

Academia de Studii Economice
Bucureşti, România
mihaela_patrasca@saraleefoodseurope.com

Rezumat. Prezentul studiu a fost efectuat în noiembrie 2005 şi a implicat 156 intelectuali români care activează în domeniul cercetării (inclusiv doctoranzi şi cadre didactice universitare). Participanții sunt foarte diferiți în ceea ce privește specializarea, țara în care își desfășoară activitatea și extensivitatea experienței profesionale internaționale. Cu toate acestea, majoritatea consideră neajunsurile tehnico-materiale şi financiare din sistemul de cercetare din România ca având o importanță "foarte mare" sau "crucială" în decizia de a lucra în afara granițelor naționale. Însă emigrația profesională a oamenilor de știință din România este stimulată și de alți factori.

Înaintea plecării din țară, peste trei sferturi din respondenți nu au beneficiat de sprijin organizațional suficient în vederea relocării internaționale și acomodării în țara de destinație. În perioada de activitate în străinătate, majoritatea a întreținut relații (limitate) cu universitatea, institutul de cercetare, foștii colegi sau mediul științific din România, în general. În ceea ce privește opțiunile profesionale la terminarea proiectelor în curs, remarcăm faptul că peste jumătate din cercetătorii români care activează în străinătate preferă să lucreze în continuare în afara granițelor naționale. Ponderea celor care intenționează să rămână în aceeași țară "gazdă" crește cu trecerea timpului.

Pe de altă parte, există diverse modalități prin care se pot valorifica, în beneficiul României, cunoștințele și experiența internațională a oamenilor de știință români. Unele dintre acestea nu necesită prezența permanentă în țară a personalităților care se află în prezent în diaspora. Succesul repatrierii (unei părți a) cercetătorilor și a altor intelectuali de valoare depinde de fermitatea măsurilor luate pentru ameliorarea sistemului academic și de cercetare existent, crearea sau "decantarea" unui sistem de excelență în acest domeniu, facilitarea activității antreprenoriale și așa mai departe. Participanții au făcut zeci de recomandări în acest sens.

1 Introducere

1.1 Motivația şi structura prezentului studiu

În condițiile revoluției tehnologice din ultimele decenii a crescut cererea de 'materie cenușie' în țările dezvoltate din punct de vedere economic. Prin urmare, s-a intensificat concurența dintre aceste state și au fost luate măsuri speciale de către unele dintre ele pentru atragerea și reținerea de specialiști cu înaltă calificare în anumite domenii (tehnologia informației, cercetare etc.). Aceste măsuri au facilitat 'exodul creierelor' atât dinspre țările în curs de dezvoltare spre cele dezvoltate economic, cât și între acestea din urmă. De exemplu, în anul 1999 circa 85.000 persoane născute în țările Uniunii Europene

şi aprope 30.000 provenind din Europa de Est erau angajate în sectoarele ştiinţei şi ingineriei în Statele Unite. În plus, un număr mare de specialişti europeni în aceste domenii sunt atraşi în fiecare an de Canada, Australia şi Noua Zeelandă. Principalele motive care reţin oamenii de ştiinţă şi inginerii europeni în străinătate ţin de *calitatea muncii*: posibilităţi de angajare şi perspective de carieră mai bune, acces mai larg la tehnologiile de vârf şi dotare tehnico-materială superioară pentru cercetare (Ourabah, 2004).

În acest context internaţional, nu este surprinzător faptul că, *în perioada de tranziţie, propensiunea spre emigraţie a absolvenţilor de învăţământ superior din România a fost mai ridicată* decât a celorlalte categorii socio-profesionale. Aceasta cu atât mai mult cu cât numeroşi intelectuali nu-şi găsesc cu uşurinţă un loc de muncă convenabil pe piaţa internă a muncii. Prin urmare, mulţi dintre aceştia s-au orientat către America de Nord sau către statele vest-europene care au facilitat accesul străinilor cu calificare superioară în anumite domenii[1]. Deşi fluxurile migratorii spre SUA şi Canada au crescut semnificativ în a doua jumătate a anilor ‘90, Uniunea Europeană rămâne destinaţia a peste jumătate din numărul românilor care lucrează în străinătate în prezent[2] (Constantin & colab., 2004, p. 74-76). În perioada post-aderare este de aşteptat ca numărul lucrătorilor ce muncesc peste graniţă să crească, în măsura în care statele UE vor promova o politică de deschidere[3] (Constantin & colab., 2004, p. 78-82; Pârvu, 2004). Cele mai multe state membre vor promova probabil o politică selectivă, favorizând în principal două categorii de forţă de muncă: specialişti cu înaltă calificare şi muncitori care acceptă locuri de muncă neatractive, refuzate de forţa de muncă deja prezentă pe piaţă.

Existenţa unui contingent sporit de români în străinătate poate avea *implicaţii negative asupra cantităţii, calităţii şi structurii forţei de muncă disponibile pe piaţa internă*. În acest sens, specialiştii anticipează posibilitatea apariţiei unei necorelări între oferta şi cererea de forţă de muncă din ţara noastră, cel puţin în acele domenii de activitate în care există numeroase posibilităţi de lucru în statele occidentale. De asemenea, nu este exclus ca nivelul de pregătire a forţei de muncă prezente pe piaţa naţională să devină inferior celui aşteptat, luând în considerare structura absolvenţilor sistemului de educaţie. Această situaţie determină *reducerea potenţialului creativ şi productiv pe plan intern*, ceea ce antrenează consecinţe negative asupra capacităţii României de a reduce decalajele de productivitate, competitivitate şi venit faţă de ţările UE (Constantin & colab., 2004, p. 106-107). În timp ce migraţia externă pentru muncă are un efect pozitiv asupra economiei ţării de destinaţie, atât în mod direct (prin contribuţia lucrătorilor străini), cât şi indirect (prin impozitul pe venit plătit statului gazdă), aceasta antrenează o *reducere a producţiei interne* în ţara de origine. Reducerea respectivă poate depăşi 3% în cazul României, în perspectiva integrării în structurile europene (Van der Putten, 2002). Nu în ultimul rând, trebuie anticipată şi *agravarea problemelor sociale din ţara noastră*, ca urmare a accentuării procesului de îmbătrânire demografică, datorat, într-o anumită măsură, şi emigraţiei (majoritatea emigranţilor fiind tineri).

Fără a subestima importanţa managementului migraţiei celorlalte categorii de forţă de muncă, apreciem că o atenţie specială trebuie acordată intelectualilor cu o pregătire deosebită, care beneficiază de numeroase oportunităţi de realizare profesională în occident (cercetători, programatori, medici, profesori etc.). Experienţa internaţională a acestora din urmă poate constitui o oportunitate majoră pentru dezvoltarea economico-socială a României, *dacă şi numai dacă* potenţialul lor productiv şi creativ este valorificat în folosul ţării noastre. În caz contrar, România pierde investiţiile făcute în formarea oamenilor de ştiinţă care emigrează, în timp ce statele de destinaţie beneficiază de resurse umane deja calificate şi deosebit de competente. Prin urmare, din punctul de vedere al competitivităţii internaţionale, pierderea este dublă pentru statul român.

De remarcat faptul că, în contextul globalizării economiei mondiale, România nu este singura ţară care se confruntă cu provocări majore în materie de managementul migraţiei forţei de muncă înalt calificate. Mai mult decât atât, experienţa altor state în acest domeniu poate constitui o bună sursă de

---

[1] De exemplu, Germania a introdus în anul 2000 un program numit “Green Card” pentru a recruta 20.000 de specialişti în tehnologia informaţiei, iar la sfârşitul anului următor recrutase deja jumătate din aceştia, provenind în principal din Europa de Est (Cervantes & Guellec, 2002)

[2] Aproximativ un milion de persoane pe an, conform sursei citate.

[3] Guvernul fiecărei ţări din cadrul U.E. are libertatea de a decide momentul oportun deschiderii graniţelor către noile state membre. Astfel, în 2004, în perspectiva aderării celor 10 noi ţări la Uniunea Europeană, Germania şi Austria au decis să rămână “închise” timp de 7 ani, în timp ce Marea Britanie, Irlanda şi Suedia şi-au deschis piaţa muncii pentru lucrătorii est-europeni.

inspirație pentru factorii de decizie din țara noastră. Măsurile adoptate pe plan internațional pentru atragerea şi reținerea capitalului uman, în general, şi a oamenilor de știință, în special, sunt foarte variate. Una dintre strategiile principale utilizate pentru atragerea şi reținerea capitalului uman la nivel național şi regional *constă în sporirea investițiilor în domeniul cercetării, respectiv alocarea unor resurse suplimentare pentru dotarea tehnico-materială şi salarizarea cercetătorilor*. Iată câteva exemple în acest sens:

- La începutul anilor 2000, China a lansat un proiect care vizează transformarea mai multor universități în institute de talie mondială, comparabile cu cele mai competitive din lumea occidentală, inclusiv din punct de vedere al dotărilor tehnico-materiale. Obiectivele urmărite includ ameliorearea posibilităților de angajare şi cercetare pentru personalul academic şi ridicarea calității învățământului superior (Cervantes & Guellec, 2002). Conform unui articol recent al domnului Sebastian Buhai[4], reformele aplicate de China în ultimii ani şi-au dovedit deja eficacitatea în stimularea întoarcerii în țara de origine a intelectualilor chinezi din diaspora, inclusiv a celor care lucrează în domeniul cercetării ştiințifice şi dezvoltării tehnologice.
- Pentru a ameliora atractivitatea cercetării pe continentul nostru, în cel de-al şaselea Program-cadru, Comisia Europeană a dublat suma creditelor consacrate resurselor umane, alocând 1,8 miliarde Euro pentru salarii (Cervantes & Guellec, 2002).
- La nivel național, în ultimii ani, unele state din Uniunea Europeană, precum Marea Britanie şi Olanda, au mărit salariile anumitor categorii de cercetători din sistemul academic. O soluție alternativă, cu efecte similare, constă în *reducerea sau eliminarea impozitului pe venit.* De exemplu, guvernul din Quebec oferă exonerări de la plata impozitului pe salariu, timp de cinci ani, pentru a atrage în această provincie cadre universitare specializate în tehnologia informației, inginerie, domeniul medical şi cel financiar. Stimulente fiscale pentru anumite categorii socio-profesionale (cu înaltă calificare) sunt utilizate şi de o serie de țări europene, printre care se numără Suedia, Danemarca, Olanda şi Belgia.

State precum Finlanda, Austria, Germania şi Canada au implementat *programe de repatriere* a post-doctoranzilor şi a altor cercetători de valoare. Programul canadian are o importantă dimensiune financiară. Astfel, 'Institutul de Cercetare în Domeniul Sănătății' din Canada pune la dispoziție un an suplimentar de finanțare acelor canadieni sau rezidenți permanenți care au obținut burse post-doctorale oferite fie de 'Societatea Japoneză pentru Promovarea Ştiinței', fie de 'Wellcome Trust/IRSC'. Însă pentru a beneficia de finanțarea 'anului canadian', persoanele respective trebuie să-şi desfăşoare activitatea într-un laborator din Canada (Auriol & colab., 2002). Referitor la repatriere, remarcăm faptul că literatura de specialitate atrage atenția asupra dificultăților de readapatare socio-culturală în țara de origine, în special în situațiile în care şederea în străinătate a fost îndelungată, contactul cu țara de origine a fost limitat, iar diferențele dintre cele două țări sunt substanțiale. Prin urmare, experții recomandă articularea şi implementarea unor *programe de asistență pentru reintegrarea socio-culturală şi profesională* pentru 'lucrătorii migranți' care se întorc în țara 'mamă' (Storti, 2001).

Observații:

1. Repatrierea oamenilor de ştiință nu este singura modalitate de valorificare a cunoştințelor şi experienței internaționale a acestora în beneficiul statului de origine. Transferul de know-how se poate realiza şi prin alte modalități. Una dintre acestea constă în *organizarea 'diasporei ştiințifice' şi facilitării contactelor dintre intelectualii care activează în țară şi în străinătate*. Proiectul 'Ad Astra' al tinerilor cercetători români este un exemplu notabil în acest sens. Inițiative similare există pe întregul mapamond, atât în Europa (vezi: Swiss-List.com) cât şi în America Latină sau Africa (Cervantes & Guellec, 2002). Alte modalități de acțiune pot include: *colaborarea intelectualității din diaspora în proiecte care se desfăşoară în țara lor de origine, schimbul de experiență în cadrul unor conferințe, simpozioane şi alte manifestări ştiințifice* la care participă atât specialişti din țară cât şi din străinătate etc.

[4] S. Buhai, *Condiția cercetătorului. Între realitatea de acasă şi idealul de afară*, material prezentat în cadrul conferinței cu tema "Migrația tinerilor cercetători români – performanțe şi căi de întoarcere", organizată de Institutul Cultural Român la Sinaia, 14-18 octombrie 2004 şi disponibil în revista Ad Astra, volumul 3, nr. 2 din 2004 – vezi: http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro

2. Aplicarea anumitor modalităţi de acţiune care s-au dovedit eficace într-un anumit context sau într-o anumită ţară nu garantează obţinerea de rezultate similare într-un alt context, respectiv într-o altă ţară. Prin urmare, considerăm pertinente o serie de întrebări, precum:

- *În ce măsură planurile de acţiune adoptate de alte ţări sunt recomandabile şi în cazul României în vederea valorificării în beneficiul naţional a experienţei şi cunoştinţelor dobândite de cercetătorii români în străinătate?*
- *Care sunt priorităţile în acest sens, în opinia persoanelor vizate, respectiv cercetătorii români (inclusiv doctoranzi, post-doctoranzi şi cadre universitare) care activează în străinătate?*
- *În ce măsură aceştia din urmă colaborează cu mediul ştiinţific din România? În ce măsură preferă să se întoarcă în ţară în scop profesional?*

Din fericire, mai mulţi membri şi colaboratori ai asociaţiei Ad Astra a cercetătorilor români au elaborat articole pe tema problemelor cu care se confruntă cercetarea din ţara noastră şi a căilor de atragere a cercetătorilor români spre România. Un exemplu în acest sens este articolul domnului Sebastian Buhai, la care am făcut referire anterior. De asemenea, domnul Răzvan Florian a elaborat un material pe tema migraţiei cercetătorilor români, prezentând situaţia actuală, cauze şi soluţii[5]. În esenţă, soluţiile propuse includ: 'evaluarea activităţii ştiinţifice pe baza strictă a performanţei ştiinţifice, aşa cum este ea evaluată pe plan internaţional' şi 'îmbunătăţirea finanţării cercetării'. Evaluarea ştiinţifică obiectivă (a cercetătorilor, a proiectelor de cercetare supuse spre finanţare şi a institutelor de cercetare) precum şi ameliorarea finanţării cercetării (creşterea substanţială a finanţărilor proiectelor de cercetare, a salariilor din cercetare şi, nu în ultimul rând, a flexibilităţii în utilizarea fondurilor de cercetare acordate) fac parte din cele zece căi de a atrage cercetătorii români spre România, propuse şi explicate de domnul Ştefan Szedlacsek, în articolul cu acelaşi titlu[6].

Pe această bază ne-am propus să efectuăm un studiu cantitativ-calitativ pe tema carierei internaţionale a cercetătorilor români. Persoanele invitate să completeze chestionarul creat în acest scop includ: membrii asociaţiei Ad Astra (toţi având o experienţă profesională internaţională), persoanele înscrise pe site-ul Ad Astra care activează în străinătate (conform datelor de pe site-ul www.ad-astra.ro) precum şi alţi doctoranzi şi post-doctoranzi români care activează în afara graniţelor naţionale. Chestionarul cuprinde 12 întrebări şi a fost administrat 'on-line', prin intermediul unui site specializat, www.surveyconsole.com. Una dintre întrebări solicită opinia participanţilor cu privire la importanţa relativă a opt posibile modalităţi de acţiune pentru stimularea întoarcerii în ţară a cercetătorilor români care activează în străinătate. Jumătate dintre modalităţile menţionate se referă la diferite aspecte ale finanţării şi dotării tehnico-materiale a cercetării, una dintre ele vizează obiectivitatea evaluării, iar alte trei au în vedere motivarea întoarcerii şi facilitarea reintegrării în ţară a oamenilor de ştiinţă români care activează în afara graniţelor naţionale (vezi întrebarea nr. 12 din chestionar). Am limitat lista modalităţilor de acţiune prezentate în cadrul acestei întrebări din două motive:

a) pentru a asigura că timpul minim de completare a chestionarului nu depăşeşte 10 minute, încurajând astfel un număr cât mai mare de persoane să ofere răspunsuri complete (condiţie *sine qua non* pentru relevanţa statistică a rezultatelor);
b) pentru a stimula participanţii să sugereze un număr cât mai mare de "alte modalităţi de acţiune" (acest studiu având atât o dimensiune cantitativă cât şi una calitativă).

În scopul maximizării numărului de recomandări pe această temă, prin intermediul altei întrebări am solicitat participanţilor să prezinte modalităţi de valorificare, în beneficiul României, a cunoştinţelor şi experienţei dobândite de cercetătorii (şi alţi intelectuali) români în străinătate. În acest context am oferit numai câteva variante de răspuns predeterminate, dintre care una singură implică repatrierea oamenilor de ştiinţă care activează în diaspora (vezi întrebarea nr. 11).

---

[5] Florian, R., *Migraţia cercetătorilor români. Situaţia actuală, cauze, soluţii,* material prezentat în cadrul conferinţei "Migraţia tinerilor cercetători români – performanţe şi căi de întoarcere", organizată de Institutul Cultural Român la Sinaia, 14-18 octombrie 2004 şi disponibil în revista Ad Astra, volumul 3, nr. 2 din 2004 – vezi: http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro

[6] Szedlacsek, Ş., *Zece căi de a atrage cercetătorii români spre România*, material prezentat în cadrul conferinţei "Migraţia tinerilor cercetători români – performanţe şi căi de întoarcere", organizată de Institutul Cultural Român la Sinaia, 14-18 octombrie 2004 şi disponibil în revista Ad Astra, volumul 3, nr. 2 din 2004 – vezi: http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro

În chestionarul 'on-line', aceste două întrebări (nr. 11 şi nr. 12) sunt precedate de trei întrebări cu privire la relațiile participanților cu universitatea/ institutul de cercetare, colegii şi mediul ştiințific din România, în timpul perioadei de şedere în străinătate (vezi întrebările 7-9). Prin această abordare am intenționat să identificăm diferențele între ceea ce ar trebui făcut şi ceea ce se realizează în realitate, în materie de colaborare internațională a intelectualilor români din țară şi din străinătate. De asemenea, ne-am propus să determinăm posibila corelație între intensitatea relației cu țara în timpul perioadei de activitate în străinătate şi intenția ('preferința') de a lucra în România, după terminarea proiectelor profesionale actuale (vezi întrebarea nr. 10). În sfârşit, în ceea ce priveşte migrația internațională a oamenilor de ştiință, am considerat relevantă identificarea importanței relative a mai multor categorii de motive în decizia cercetătorilor de a lucra în străinătate (vezi întrebarea nr. 4). Această informație poate fi coroborată cu rezultatele agregate referitoare la stimularea întoarcerii cercetătorilor români în țară (întrebarea nr. 12).

În ceea ce priveşte pregătirea pentru relocarea internațională şi acomodarea în țara de destinație, există o bogată literatură de specialitate pe plan mondial, însă nici una din lucrările respective nu vizează cazul oamenilor de ştiință – sau a altor categorii de "lucrători migranți" – provenind din România. Importanța acestei dimensiuni a managementului carierei internaționale decurge din faptul că pregătirea şi sprijinul organizațional facilitează adaptarea în noul mediu, având un impact pozitiv asupra eficacității şi eficienței profesionale precum şi asupra capacității de învățare şi dezvoltare a individului. Toate acestea sunt premize pentru maximizarea beneficiilor fiecăreia dintre părțile implicate: "lucrătorul migrant", instituția în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea, țara "gazdă" şi chiar statul de origine, în măsura în care persoana în cauză se întoarce şi profesează în patria "mamă"[7]. Mai mult decât atât, stimularea întoarcerii şi facilitarea reintegrării în (organizația din) țara de proveniență, după terminarea experienței profesionale internaționale, pot şi *trebuie* să înceapă din timpul pregătirii premergătoare plecării în străinătate (Marmer Solomon, 1995; Storti, 2001). Prin urmare, am considerat oportună efectuarea unui prim demers în direcția înțelegerii acestei problematici, solicitând participanților să indice *experiența personală în ceea ce priveşte*:

a) *asistența pe care au primit-o* înaintea plecării din România, din partea universității / instituției de cercetare sau organizației prin intermediul căreia au obținut oportunitatea de muncă sau de studii postuniversitare în străinătate; participanților le-au fost prezentate şase categorii generale de asistență şi li s-a acordat posibilitatea să specifice "alte forme de pregătire şi sprijin", după caz (vezi întrebarea nr. 5);
b) *dificultățile pe care le-au întâmpinat* în procesul relocării şi acomodării în țara de destinație; variantele de răspuns se referă atât la provocări tipice pentru "expatriați", cât şi la transferabilitatea cunoştințelor dobândite în România; în plus, participanților li s-a oferit şi opțiunea "alte dificultăți" (vezi întrebarea nr. 6).

Un studiu mai aprofundat va fi necesar ulterior, pentru a identifica instituțiile care oferă sprijin în vederea relocării internaționale precum şi calitatea asistenței acordate (subiecte abordate, metodologie, timpul alocat activităților de pregătire etc.).

În sfârşit, pentru a identifica eventuale corelații, în contextul prezentului studiu am considerat importantă cunoaşterea particularităților participanților în ceea ce priveşte domeniul de activitate, timpul petrecut în străinătate şi "țara gazdă" (întrebările 1-3).

1.2 Ipotezele de cercetare

Materialele prezentate în cadrul Conferinței de la Sinaia din octombrie 2004 relevă neajunsurile din cercetarea românească şi sugerează că atragerea oamenilor de ştiință români spre România depinde de soluționarea problemelor respective. Un loc central în cadrul acestora din urmă îl ocupă insuficiența – şi deficiențele în alocarea – resurselor financiare pentru cercetare. Importanța dotărilor tehnico-materiale este relativ mai mică în anumite domenii (precum ştiințele economice, spre exemplu), însă constituie o condiție *sine qua non* pentru cercetare în biologie, biochimie, chimie şi, în general, în domeniile 'tehnice'. Prin urmare, o primă ipoteză de studiu este următoarea:

[7] În caz contrar, aceasta este o investiție pierdută pentru țara de origine!

Ipoteza 1: *Emigraţia cercetătorilor ramâni, în special în anumite domenii de activitate, este motivată în principal de neajunsurile tehnico-materiale şi financiare din sistemul de cercetare din România.*

Deoarece subfinanţarea nu este singura problemă cu care se confruntă sistemul academic şi de cercetare din ţara noastră, ne aşteptăm ca şi alte motive să aibă o importanţă considerabilă în decizia participanţilor de a-şi desfăşura activitatea profesională în afara graniţelor naţionale. Aceasta cu atât mai mult cu cât o carieră internaţională nu este lipsită de riscuri şi sacrificii. Cei care şi le asumă sunt, de regulă, persoane ambiţioase, pasionate de domeniul respectiv, dornice de afirmare şi dezvoltare profesională, interesate într-o experienţă interculturală sau în recompense materiale superioare. În conformitate cu acest raţionament, corolarul ipotezei de mai sus este:

Ipoteza 2: *Specificul muncii, afirmarea-dezvoltarea profesională, salariul, respectiv obţinerea unor recompense superioare şi/sau dobândirea unei experienţe profesionale internaţionale reprezintă, pentru majoritatea participanţilor, factori cu o importanţă mare sau foarte mare în decizia de a lucra în străinătate.*

În ceea ce priveşte sprijinul acordat pentru relocarea internaţională, am condus câteva interviuri exploratorii în rândurile doctoranzilor şi post-doctoranzilor români din cadrul universităţilor din Delft şi Leiden (Olanda). Înaintea plecării din România, persoanele respective au primit o asistenţă minimă sau nu au primit nici o formă de asistenţă pentru relocare şi acomodare în ţara de destinaţie. Intervievaţii au întâmpinat una sau mai multe dificultăţi în acest proces. Aceste constatări stau la baza următoarelor două ipoteze de studiu :

Ipoteza 3: *Pregătirea cercetătorilor români pentru relocarea internaţională şi acomodarea în ţara de destinaţie este insuficientă. De exemplu, cercetătorii români nu primesc, de regulă, consiliere în materie de managementul şocului cultural sau posibilităţile de reintegrare socio-profesională la întoarcerea în ţară.*

Ipoteza 4: *Dificultăţile întâmpinate în procesul relocării internaţionale şi acomodării în ţara de desrinaţie sunt variate şi, nu de puţine ori, multiple.*

Pe baza aceloraşi interviuri exploratorii, am observat că o parte dintre doctoranzii şi post-doctoranzii români din Olanda nu mai ţin legătura cu universităţile din ţară, iar alţii au o relaţie limitată cu acestea din urmă. Pe de altă parte, literatura de specialitate recomandă menţinerea contactului cu "expatriaţii" pe întreaga perioadă de activitate în străinătate, ca modalitate de maximizarea a retenţiei capitalului uman. Prin urmare, o altă ipoteză de studiu este următoarea:

Ipoteza 5: *Relaţiile cu universităţile/ institutele de cercetare şi comunitatea ştiinţifică din Romania sunt limitate. Acest fapt este corelat cu o dorinţă redusă de întoarcere în ţară a cercetătorilor români din diaspora.*

Literatura de specialitate arată că, o dată cu trecerea timpului, "expatriaţii" se integrează în noul mediu socio-profesional, iar "legăturile" cu "ţara mamă" se diminuează treptat. Acest proces este însoţit, de regulă, de dobândirea unor drepturi legale superioare în "ţara gazdă" (după 4-5 ani de rezidenţă). Pornind de la aceste premise, ipoteza nr. 6 este formulată după cum urmează:

Ipoteza 6: *Majoritatea cercetătorilor, în special după câţiva ani de activitate în afara graniţelor naţionale, preferă să rămână în continuare în străinătate, de regulă în aceeaşi ţară 'gazdă'.*

Cu toate acestea, emigraţia oamenilor de ştiinţă nu trebuie să constituie neapărat o pierdere totală pentru statul de origine. Experienţa internaţională dovedeşte că intelectualii din diaspora pot aduce, în diverse moduri, o anumită contribuţie la dezvoltarea economico-sociale a "ţării mame". Acesta este motivul pentru care ne-am propus să testăm următoarea ipoteză de studiu:

Ipoteza 7: *Există diverse modalități prin care se poate valorifica, în beneficiul României, experiența internațională a cercetătorilor (şi a altor categorii de intelectuali) români. Una dintre acestea constă în stimularea întoarcerii în țară a oamenilor de ştiință care activează în prezent în străinătate. Altele necesită numai o prezență temporară în țară a personalităților din diaspora.*

În sfârşit, pe baza contribuției domnilor Sebastian Buhai, Răzvan Florian şi Ştefan Szedlacsek (vezi partea introductivă) precum şi a literaturii de specialitate în materie de managementul migrației internaționale a forței de muncă înalt calificate, ultima ipoteză de studiu este următoarea:

Ipoteza 8: *Ameliorarea activității de cercetare pe plan național (în special din punctul de vedere al finanțării şi obiectivității evaluării) reprezintă o condiție "sine qua non" pentru motivarea revenirii în țară a cercetătorilor români din diaspora. În plus, trebuie luate măsuri pentru facilitarea reintegrării socio-profesionale a celor care se întorc.*

De asemenea, dat fiind faptul că majoritatea participanților sunt membri sau "simpatizanți" ai asociației Ad Astra, anticipăm că acest studiu va revela faptul că site-ul comunității virtuale a tinerilor cercetători români, Ad Astra, reprezintă un important mijloc de informare asupra evoluțiilor din cercetarea românească şi de contact între oamenii de ştiință din țară şi din diaspora.

1.3 Participanții

Chestionarul "on line" pe tema carierei internaționale a cercetătorilor români a fost deschis spre completare în perioada 7-30 noiembrie 2005. Din cele aproximativ 270 persoane invitate să participe în acest studiu, 217 persoane au deschis chestionarul, iar 156 au răspuns la una sau mai multe întrebări. Dintre aceşti 156 participanți, 148 au completat (aproape) integral chestionarul. Conform aşteptărilor, cele mai multe abțineri vizează întrebarea cu privire la planurile de carieră "după terminarea proiectelor profesionale actuale" (peste 20 dintre participanți nu au răspuns sau au răspuns incomplet la această întrebare).

În mod surprinzător, 14 persoane (9%) din cele 156 nu au completat prima întrebare, referitoare la domeniul de activitate. Aproximativ 70% (109 din 156 participanți) activează în următoarele domenii:

- Fizică teoretică sau aplicată (28 persoane)
- Informatică – tehnologie (15 persoane),
- Chimie organică sau anorganică (15 persoane),
- Medicină sau farmacie (15 persoane),
- Biologie, biochimie, genetică (14 persoane),
- Inginerie electrică, electrotehnică sau mecanică (11 persoane),
- Matematică (11 persoane).

Dintre participanții care au menționat un alt domeniu (vezi Figura nr. 1), 6 persoane activează în "chimie" (chimie analitică – două persoane; cataliză moleculară; chimie fizică; biosenzori şi chimia interfețelor; tehnologia particulelor şi chimia suprafețelor), două persoane au indicat ca specializare "ingineria chimică", iar alte două persoane, "ingineria biomedicală". În plus, unul din cei 14 participanți care nu a răspuns la această întrebare a sugerat, într-un alt context, că activează într-o universitate politehnică. Persoana respectivă şi alți 5 participanți care nu au specificat domeniul de activitate au completat integral restul chestionarului.

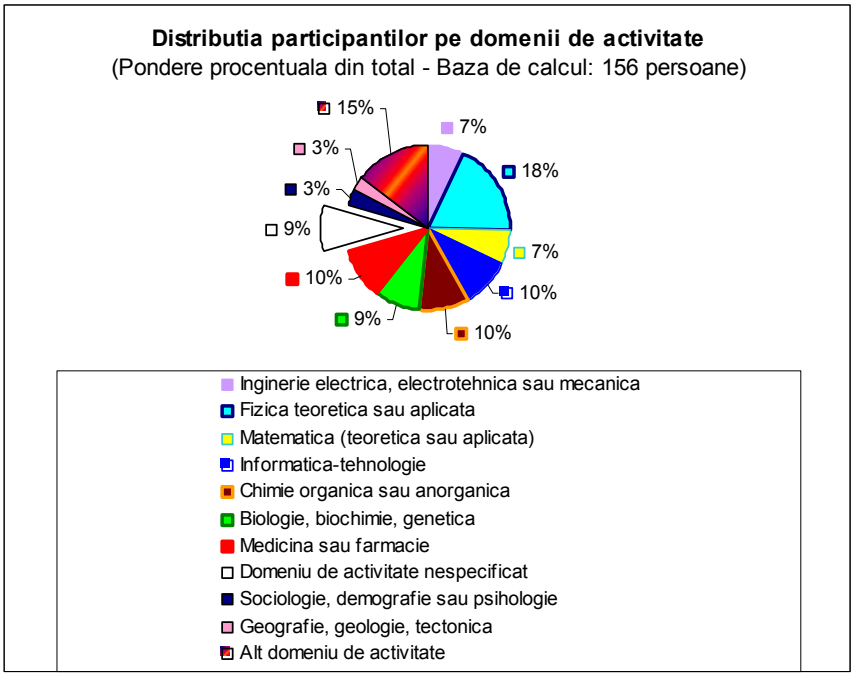

Figura 1. Distribuţia participanţilor pe domenii de activitate.

Distribuţia pe domenii de activitate a participanţilor care au răspuns la cel puţin 10 sau 11 (din cele 12) întrebări din chestionar (142+6 persoane) este prezentată în Figura nr. 2. De asemenea, în acest grafic am "ajustat" domeniile "chimiei" şi "ingineriei", adăugându-le şase şi respectiv, cinci persoane, conform analizei anterioare[8].

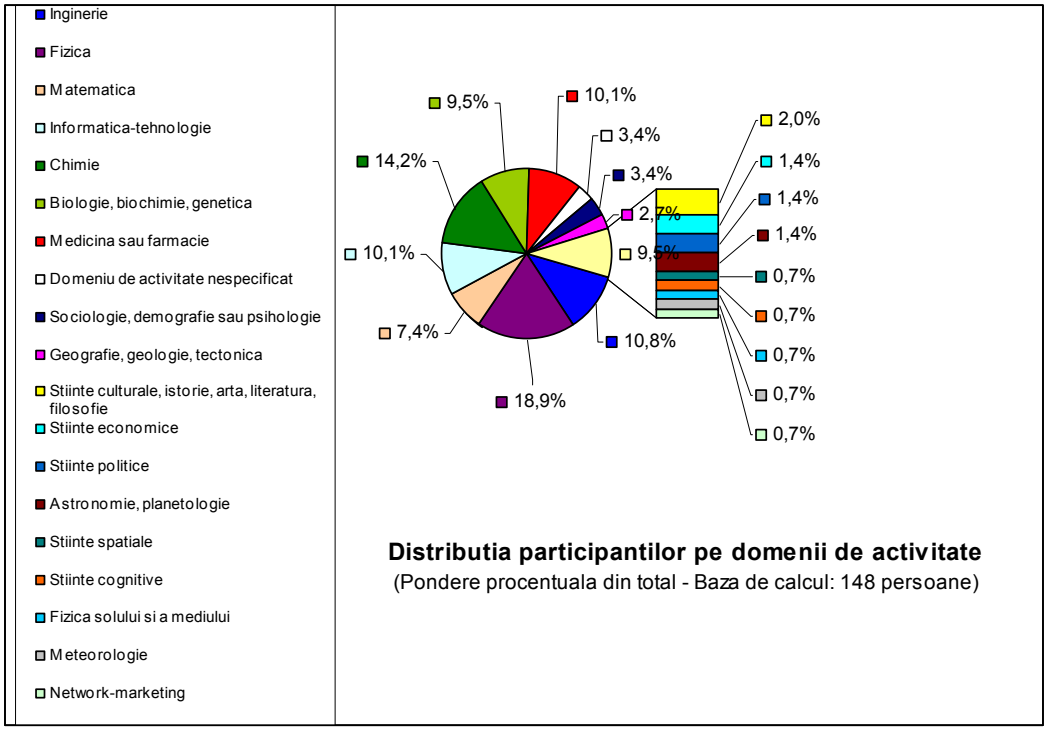

Figura 2. Distribuţia respondenţilor pe domenii de activitate.

[8] În contextul analizei rezultatelor (vezi Figurile nr. 6, 7 şi 8), domeniile "chimie" şi respectiv, "inginerie" sunt ajustate în acelaşi mod.

Participanții activează în 20 de țări, marea majoritate fiind în Europa şi America de Nord. Numai trei participanți (2% din total) lucrează în prezent în Australia, Japonia şi respectiv, Kuweit. În eşantionul nostru, Statele Unite ale Americii şi Olanda sunt singurele țări în care se află mai mult de 30 de cercetători români.

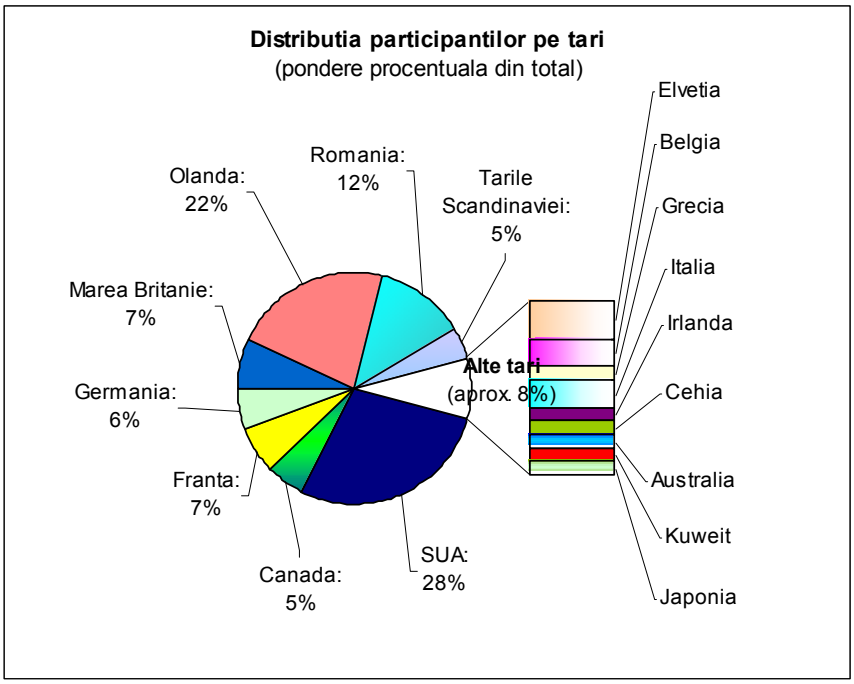

Figura 3. Distribuția participanților pe țări.

Participanții au o importantă experiență profesională internațională. Trei sferturi dintre ei au activate în străinătate mai mult de patru ani în calitate de cadru universitar, cercetător, doctorand sau post-doctorant.

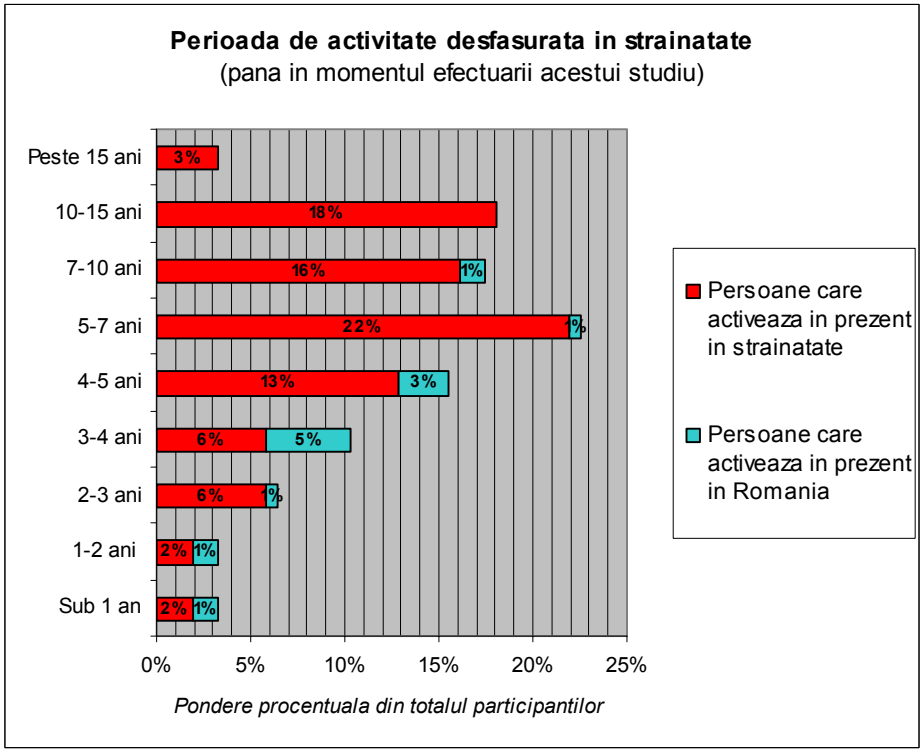

Figura 4. Perioada de activitate în străinătate.

Majoritatea celor care s-au întors în România a activat în străinătate cel mult 5 ani. Remarcăm faptul că, pentru mai mult de jumătate dintre ei, perioada de şedere în străinătate a fost cuprinsă între 3 şi 5 ani (vezi graficul de mai sus – Figura nr. 4).

2 Rezultatele studiului

2.1 Importanța relativă a diferitelor categorii de determinanți ai emigrației profesionale a cercetătorilor români

Pentru verificarea primelor două ipoteze de studiu, considerăm elocventă analiza importanței relative a diferitelor categorii de motive pentru care participanții au ales să-şi desfăşoare activitatea profesională în afara granițelor naționale.

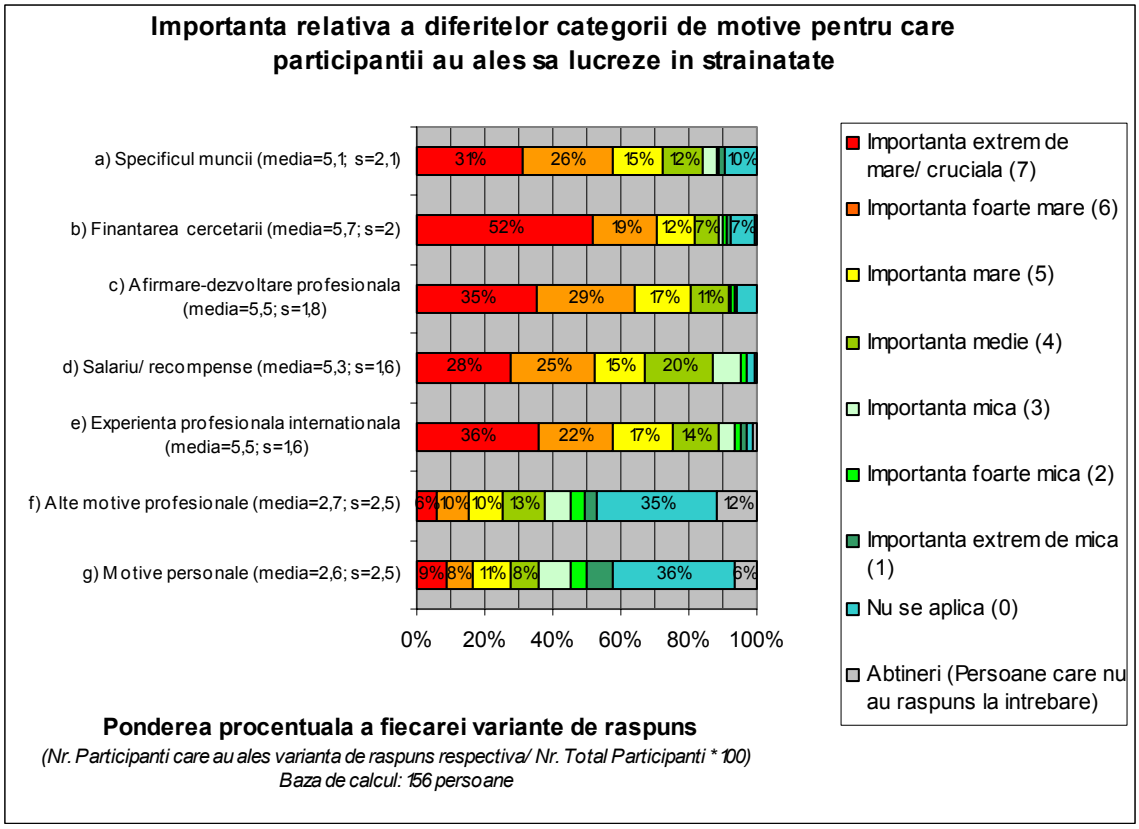

Figura 5. Importanța relativă a diferitelor categorii de motive pentru care participanții au ales să lucreze în străinătate (*s* reprezintă abaterea medie pătratică sau abaterea standard).

După cum am anticipat (vezi ipoteza de studiu nr. 1), factorul cel mai important, din punctul de vedere al numărului celor care îl consideră "crucial" în decizia de a activa în străinătate este "finanțarea cercetării", respectiv imposibilitatea de a face cercetare în România la nivelul standardelor mondiale datorită insuficienței resurselor tehnico-materiale şi financiare. Importanța acestui factor diferă în funcție de domeniul de activitate. Astfel, toți cercetătorii din "biologie, biochimie, genetică" au declarat că acest factor a avut o importanță foarte mare sau extrem de mare în decizia lor. Peste 85% dintre chimişti au menționat acelaşi lucru, restul apreciind că neajunsurile legate de finanțarea cercetării au avut o importanță mare (10%) sau medie (5%) în decizia lor de a profesa în străinătate. De asemenea, marea majoritate a celor specializați în chimie, biologie, biochimie sau genetică opinează că ameliorarea bazelor tehnico-materiale ale universităților şi institutelor de cercetare precum şi creşterea fondurilor alocate proiectelor de cercetare au o importanță foarte mare sau extrem de

mare/crucială pentru stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor români care activează în străinătate (vezi Figura 6 şi 7).

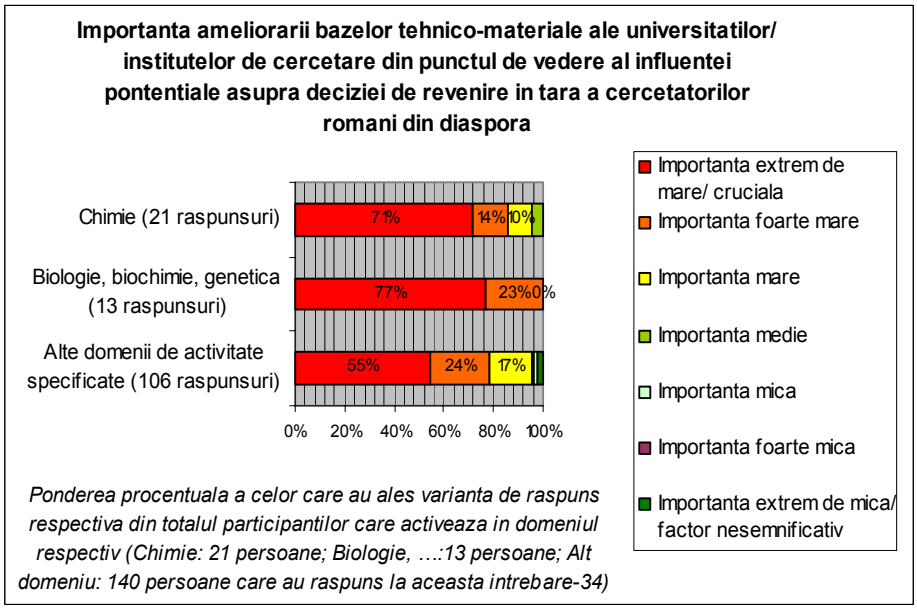

Figura 6. Importanța ameliorării bazelor tehnico-materiale din punctul de vedere al influenței potențiale asupra deciziei de revenire în țară.

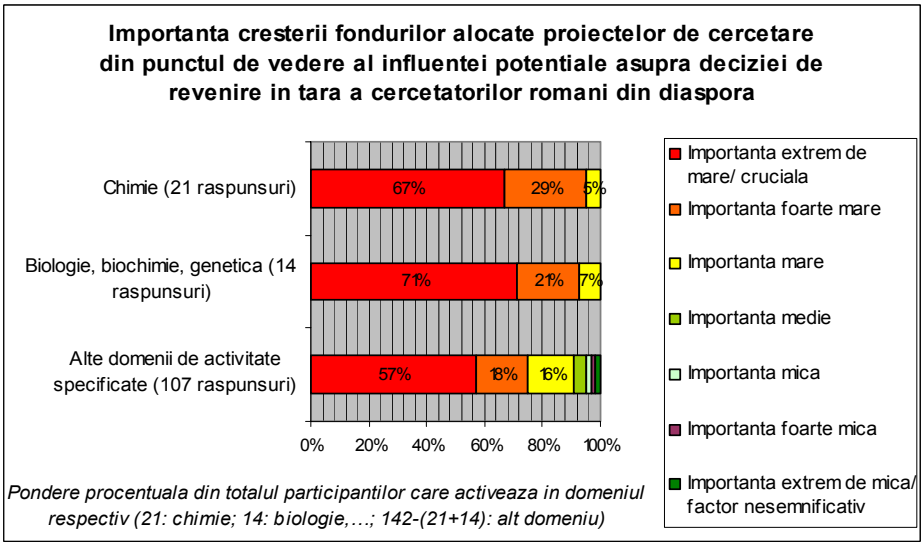

Figura 7. Importanța creşterii fondurilor alocate cercetării din punctul de vedere al influenței potențiale asupra deciziei de revenire în țară.

Pe de altă parte, un sfert din matematicieni şi 14% din informaticieni au declarat că neajunsurile legate de finanțarea cercetării nu au contribuit la decizia lor de a activa în afara granițelor naționale. Acest lucru nu este surprinzător, dat fiind faptul că matematica şi informatica nu necesită resurse tehnico-materiale şi financiare la fel de substanțiale precum cercetarea în chimie, biologie, biochimie sau genetică. Totuşi, aproape trei sferturi dintre matematicieni au menționat că finanțarea cercetării a avut o importanță mare (9%), foarte mare (18%) şi chiar "extrem de mare" (45%). Aproape 90% din fizicieni, informaticieni şi alte categorii de ingineri au declarat acelaşi lucru (vezi Figura nr. 8).

Referitor la Figura nr. 8, menționăm faptul că, deşi insuficiența finanțării cercetării în România nu a constituit un motiv de emigrare pentru o parte din specialiştii în matematică şi tehnologia informației, cvasitotalitatea lor consideră că ameliorarea acestui aspect poate avea un impact "extrem de mare" (60% din informaticieni şi 70% din matematicieni), "foarte mare" sau

"mare" asupra deciziei de revenire în țară a oamenilor de știință care activează în străinătate. De regulă, însă, remarcăm o convergență substanțială între răspunsurile participanților cu privire la:

a) importanța pe care a avut-o factorul "finanțarea cercetării" în decizia personală de a lucra în străinătate, pe de o parte,
şi
b) importanța creşterii fondurilor alocate proiectelor de cercetare şi a ameliorării bazelor tehnico-materiale, în vederea atragerii în țară a cercetătorilor din diaspora, pe de altă parte.

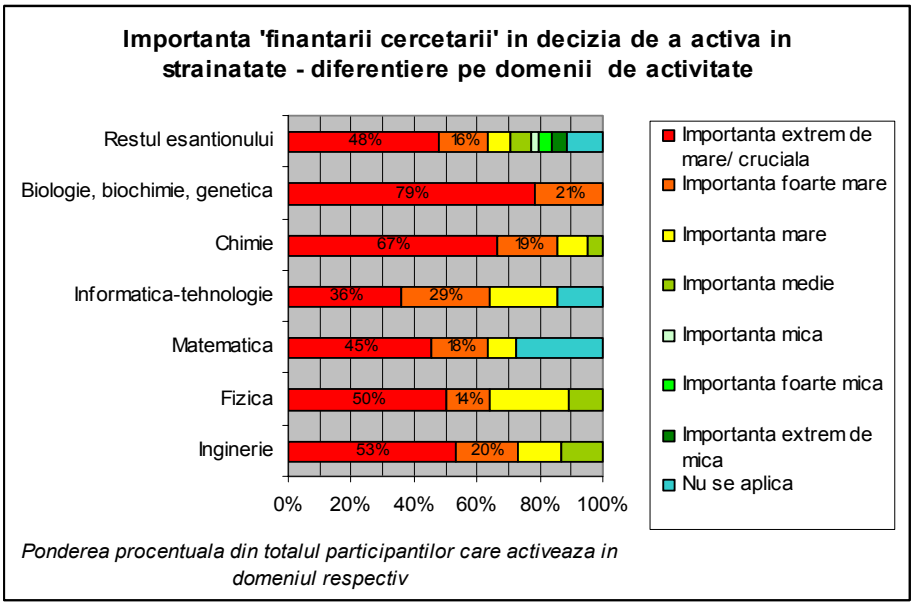

Figura 8. Importanța finanțării cercetării în decizia de a activa în străinătate – diferențiere pe domenii de activitate.

Astfel, după cum se poate observa în tabelul de mai jos – tabel constituit pe baza întregului eşantion – majoritatea participanților care au declarat că subfinanțarea cercetării a avut o importanță crucială în decizia lor de a emigra (vezi Figura nr. 5), consideră "extrem de importantă" ameliorarea bazelor tehnico-materiale şi respectiv, creşterea fondurilor alocate proiectelor de cercetare, în vederea stimulării întoarcerii în țară a cercetătorilor români care activează în străinătate. Aproape două treimi din participanți au acordat, în mod simultan, calificativul "foarte mare" sau "extrem de mare" importanței factorului "finanțarea cercetării" în contextul întrebării nr. 4b. şi creşterii fondurilor alocate proiectelor de cercetare, respectiv ameliorării dotărilor tehnico-materiale, în contextul întrebării 12b. / 12g. (vezi Tabelul nr. 1):

Ponderea procentuală în totalul răspunsurilor *(Număr participanți care au indicat varianta de răspuns respectivă / Total participanți * 100)*		Intrebarea 12 b. Importanța creşterii fondurilor alocate proiectelor de cercetare pentru stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor români care activează în străinătate			*Pondere procentuală în total răspunsuri*	Intrebarea 12 g. Importanța ameliorării bazelor tehnico-materiale ale universităților/ institutelor de cercetare pentru stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor români care activează în străinătate		
		Mare	**Foarte mare**	**Extrem de mare/ factor crucial**		**Mare**	**Foarte mare**	**Extrem de mare/ factor crucial**
Intrebarea 4b. Importanța factorului "finanțarea cercetării" în decizia de a lucra în altă țară	**Mare**	5%	3%	3%	**Mare**	4%	1%	6%
	Foarte mare	3%	5%	11%	**Foarte mare**	2%	6%	10%
	Extrem de mare/ factor crucial	3%	7%	**39%**	**Extrem de mare/ factor crucial**	3%	9%	**38%**

Tabelul 1. Importanța finanțării cercetării în decizia de a lucra în altă țară, şi pentru stimularea revenirii în țară.

În conformitate cu cele anticipate (vezi cea de-a doua ipoteză de studiu), pe lângă neajunsurile în materie de finanțare, alte motive profesionale au jucat un rol important în decizia participanților de a-şi desfăşura activitatea profesională în afara granițelor naționale. Dintre acestea se remarcă posibilitățile de afirmare-dezvoltare profesională şi dorința de a dobândi o experiență profesională internațională (vezi Figura nr. 5). În ceea ce priveşte afirmarea şi dezvoltarea profesională, peste 80% din participanți au declarat că acest factor a avut o importanță "mare", "foarte mare" sau "extrem de mare" în decizia lor de a activa în afara granițelor naționale. În acelaşi timp, cei mai mulți dintre aceştia sunt de părere că "promovarea unor criterii clare şi obiective de evaluare (a proiectelor de cercetare, a institutelor şi a cercetătorilor)" are o influență potențială "mare", "foarte mare" sau "extrem de mare" asupra deciziei de revenire în România a cercetătorilor din diaspora – vezi Tabelul nr. 2 (constituit pe baza întregului eşantion):

Pondere procentuală în totalul raspunsurilor *(Număr participanți care au indicat varianta de raspuns respectivă / Total participanți * 100)*		Intrebarea 12 c. Importanța promovării unor criterii clare şi obiective de evaluare (a proiectelor, a institutelor şi a cercetătorilor)			
		Medie	Mare	Foarte mare	Extrem de mare/ factor crucial
Intrebarea 4c. Importanța factorului "afirmare şi dezvoltare profesională" în decizia de a lucra în strainatate	Medie	2%	2%	3%	3%
	Mare	1%	**1%**	**5%**	**10%**
	Foarte mare	1%	**3%**	**6%**	**19%**
	Extrem de mare/ cruciala	1%	**3%**	**6%**	**24%**

Tabelul 2. Importanța afirmării şi dezvoltării profesionale în decizia de a lucra în altă țară, şi importanța evaluării obiective a cercetării pentru stimularea revenirii în țară.

În completarea informațiilor prezentate în Tabelul nr. 2, menționăm că există o puternică corelație, semnificativă din punct de vedere statistic, între răspunsurile la întrebările respective (4c. şi 12c.): $\chi^2 = 111{,}9574$; p = 0; 42 grade de libertate; valoare critică pentru p=.01 (1%): 0.0. Prin urmare, putem conchide că persoanele ambițioase, dornice de afirmare şi dezvoltare profesională sunt interesate de obiectivitatea şi transparența evaluării în sistemul de cercetare. Ameliorarea acestui aspect constituie o premisă esențială pentru întoarcerea în România a celor mai valoroşi cercetători care activează în prezent în străinătate. Vom reveni asupra acestui subiect ulterior, în contextul discuției referitoare la răspunsurile primite la întrebarea special consacrată măsurilor de stimulare a întoarcerii în țară a oamenilor de ştiință români din diaspora (întrebarea nr. 12).

Referitor la motivațiile deciziei de a lucra în străinătate, pentru o perioadă mai lungă sau mai scurtă de timp, remarcăm faptul că aproape trei sferturi din participanți au acordat o importanță considerabilă ("mare", "foarte mare" sau "extrem de mare") specificului muncii. Cu alte cuvinte, pentru numeroşi oameni de ştiință români, decizia de a emigra a fost influențată în mod substanțial de imposibilitatea desfăşurării unei munci similare sau la fel de interesante pe plan național. Cu toate acestea, aproximativ 10% dintre respondenți au declarat că acest motiv nu este aplicabil în cazul lor. Acest fapt explică valoarea mai redusă a mediei precum şi dispersia mai mare a rezultatelor, în comparație cu ceilalți factori de ordin profesional enumerați (subfinanțarea cercetării în România, dorința de a dobândi o experiență profesională internațională şi de a beneficia de posibilități superioare de afirmare, dezvoltare şi salarizare).

În ceea ce priveşte recompensele materiale, răspunsurile sunt relativ omogene, aproximativ 90% din participanți apreciind importanța acestui factor ca fiind "medie" (20%), "mare", "foarte mare" sau "extrem de mare" în decizia personală de a lucra într-o altă țară. Cvasitotalitatea statelor de destinație sunt mai dezvoltate din punct de vedere economic decât România (vezi Figura nr. 3), asigurând salarii şi stimulente superioare pentru personalul academic şi de cercetare. Acest lucru a prezentat o atractivitate "foarte mare" sau "extrem de mare" pentru 53% din participanți (vezi Figura

nr. 5). Prin urmare, conchidem că răspunsurile primite confirmă primele două ipoteze de studiu, referitoare la factorii determinanți ai emigrației profesionale a cercetătorilor români.

Din Figura nr. 5 reiese faptul că, în decizia de a emigra, importanța altor motive – de ordin profesional sau personal – a fost extrem de diferită de la o persoană la cealaltă. Însă în ambele situații, atât abaterea standard, cât şi eroarea standard au valori mari, iar media este mică[9], factorii respectivi fiind nesemnificativi sau având o importanță minoră pentru circa 60% din participanți. Totuşi, nu putem trece cu vederea faptul că "alte motive profesionale" au avut o importanță mare, foarte mare sau crucială pentru mai mult de un sfert din respondenți. Prin coroborarea întrebărilor 4f. şi 12i.[10], observăm că cele mai multe dintre persoanele care au declarat că "alte motive profesionale" au avut o importanță mare sau extrem de mare/crucială în decizia lor de a lucra în străinătate, au făcut referire la necesitatea de a ameliora sistemul de evaluare şi promovare în universitățile şi institutele de cercetare din România, ca premisă pentru motivarea întoarcerii în țară a oamenilor de ştiință din diaspora. Participanții respectivi s-au declarat nemulțumiți de criteriile de promovare de tipul "numărul anilor de vechime", de subiectivitea evaluării academice, de nepotismul şi corupția din universitățile româneşti şi, nu în ultimul rând, de statutul socio-profesional al cercetătorului în țara noastră.

2.2 Asistența acordată în vederea relocării internaționale şi acomodării în țara de destinație

Înaintea plecării din România, peste 50% din participanți nu au primit nici un sprijin în vederea relocării şi acomodării în localitatea (regiunea) de destinație. Alți 12% au beneficiat de o singură formă de asistență din partea universității, institutului de cercetare sau, după caz, a instituției prin intermediul căreia au obținut oportunitatea profesională internațională. De asemenea, participanții care au primit numai două forme de asistență dintre cele menționate (vezi Figura nr. 9) reprezintă tot 12% din total[11]. În aceste condiții, luând în considerare recomandările experților în materie de relocare internațională[12], putem conchide că *cel puțin trei sferturi dintre respondenți nu au beneficiat de un sprijin organizațional suficient.*

Faptul că numeroşi cercetători nu au beneficiat de sprijin suficient înaintea plecării din România este sugerat şi prin corelarea răspunsurilor cu privire la asistența primită, pe de o parte, şi dificultățile întâmpinate în procesul relocării şi acomodării în țara de destinație, pe de altă parte. Cu titlu de exemplu menționăm că, în timp ce 11% din participanți[13] au primit informații sau training cu privire la tranziția culturală şi managementul şocului cultural, circa 41% au declarat că s-au confruntat cu şoc cultural (vezi *Figura nr. 10*). Mai mult decât atât, dintre cei care au întâmpinat dificultăți de integrare socio-culturală în țara 'gazdă', numai cinci persoane (aproximativ 8% din cei 41%) primiseră o pregătire în acest sens. De altfel, aşa cum am anticipat în ipoteza nr. 3, pregătirea în materie de managementul şocului cultural şi consilierea de carieră se numără printre formele de asistență organizațională foarte puțin utilizate[14].

---

[9] "Abaterea standard" este aproape egală cu media aritmetică ponderată (aceasta din urmă având valori corespunzătoare intervalului importanță "foarte mică" - "mică"), iar "eroarea standard" este de aproximativ 0.21.

[10] Întrebarea 4f. se referă la importanța "altor motive profesionale" în decizia personală de a activa în afara granițelor naționale, iar întrebarea 12i. oferă participanților oportunitatea de a sugera "alte măsuri de acțiune pentru motivarea întoarcerii în țară a cercetătorilor care activează în străinătate.

[11] Pentru determinarea ponderilor procentuale mai sus menționate, am eliminat din eşantion cele trei persoane care au declarat că au plecat din țară înaintea începerii studiilor universitare. În contextul prezentului studiu – pentru verificarea ipotezelor nr. 3 şi 4 – considerăm că asemenea situații nu sunt relevante. Răspunsurile celor 6% dintre participanți care au indicat "alte forme de pregătire şi sprijin" sunt reproduse în Anexa nr. 2.

[12] Vezi "Repatriation Planning Checklist" by C. Marmer Solomon (1995) şi "The Art of Coming Home" by C. Storti (2001), spre exemplu.

[13] Vezi nota de subsol anterioară: aceleaşi 3 persoane au fost eliminate din eşantion pentru determinarea ponderilor procentuale menționate în acest context.

[14] Pe de altă parte, cei care au beneficiat de informații sau training cu privire la tranziția culturală şi managementul şocului cultural au declarat că au primit şi alte forme de pregătire sau sprijin organizațional înaintea plecării din România.

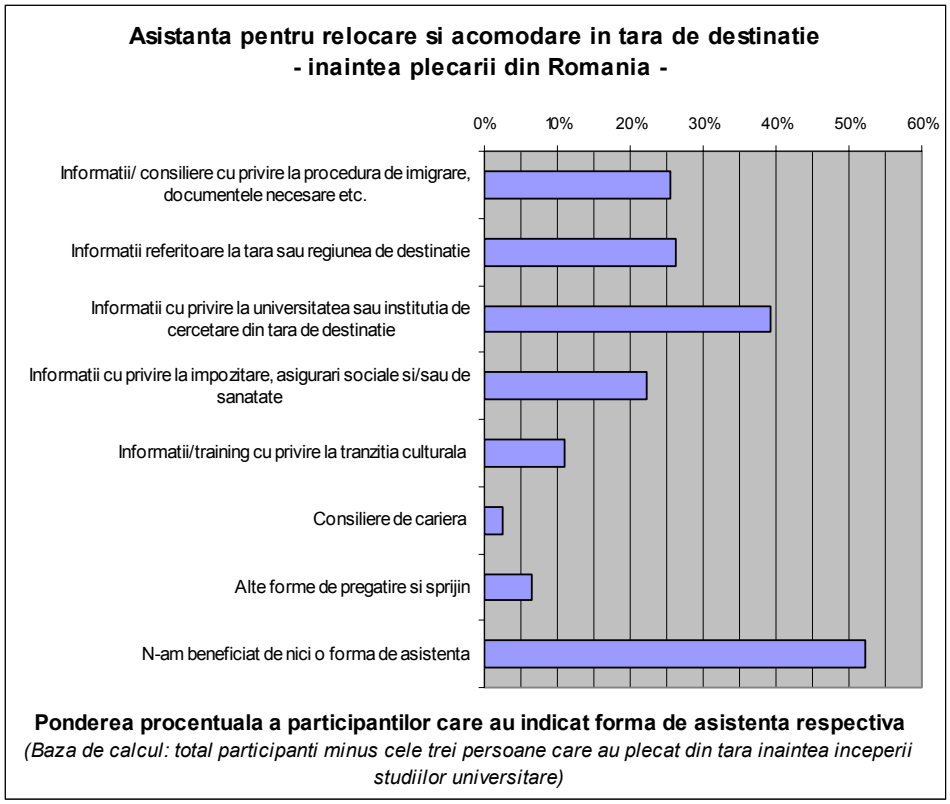

Figura 9. Asistența pentru relocare şi acomodare în țara de destinație, înaintea plecării din România.

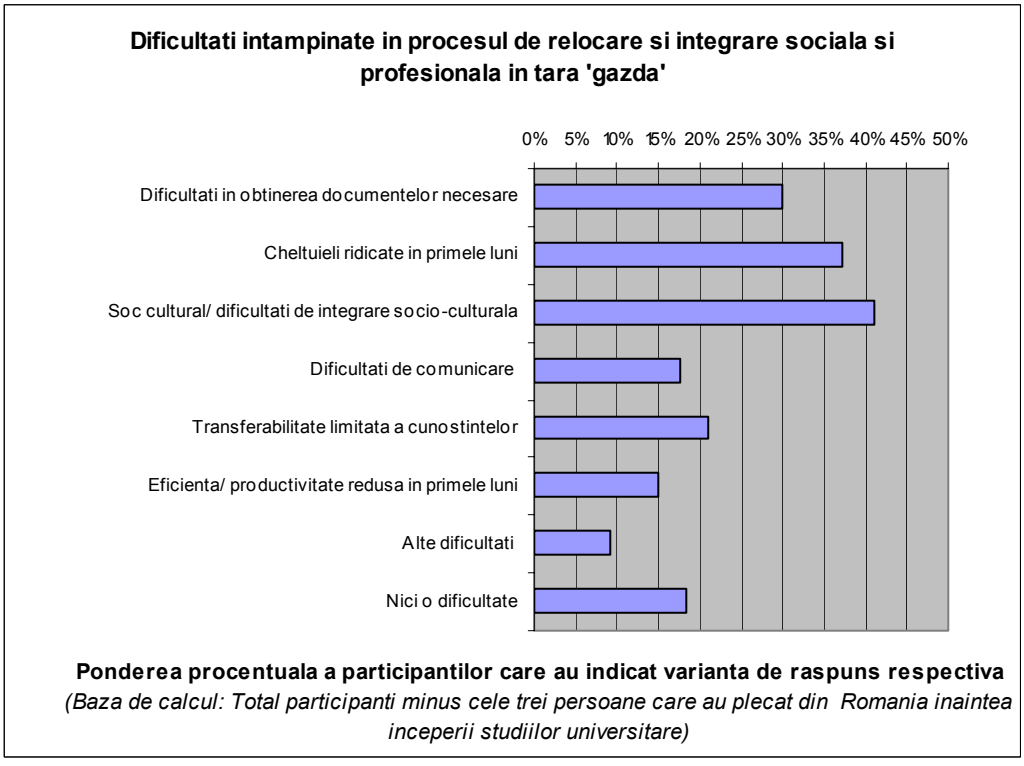

Figura 10. Dificultăți întâmpinate în procesul de relocare şi integrare socială şi profesională în țara gazdă.

Graficul de mai sus (Figura nr. 10*)* arată că peste 80% din respondenți au întâmpinat dificultăți în timpul relocării şi acomodării în țara de destinație. În conformitate cu ipoteza nr. 4, numeroase

persoane s-au confruntat cu multiple probleme în acest proces. Spre exemplu, aproximativ 27% din participanţi[15] au indicat două categorii de dificultăţi, în timp ce alţi 24% au menţionat trei, patru sau mai multe categorii de dificultăţi. În contextul prezentului studiu nu ne-am propus să identificăm intensitatea dificultăţilor întâmpinate sau extensivitatea diferitelor forme de asistenţă organizaţională oferite. Însă considerăm interesantă următoarea întrebare: *"în ce măsură acordarea unui anumit tip de sprijin organizaţional a fost de natură să diminueze probabilitatea întâmpinării de dificultăţi în soluţionarea problemei adresate?"* De exemplu: "în ce măsură acordarea de informaţii sau consiliere cu privire la procedura de emigrare, documentele necesare şi, eventual, modul de procurare a lor, a diminuat probabilitatea de a întâmpina dificultăţi în acest proces? În acest sens, observăm următoarele:

- Circa 30% din participanţi au întâmpinat dificultăţi în procesul de emigrare, respectiv de procurare a documentelor necesare; dintre cei 30%, numai 10 persoane (o cincime) au primit asistenţă organizaţională în acest proces;
- Puţin peste un sfert (26%) din cei care au primit asistenţă, au întâmpinat dificultăţi; la nivelul întregului eşantion, ponderea celor care au întâmpinat asemenea dificultăţi este de aproximativ 30%.

De asemenea, remarcăm faptul că situaţia diferă în funcţie de ţara de destinaţie şi de perioada emigrării[16]. Astfel, comparând SUA şi Olanda, respectiv cele două state care 'găzduiesc' fiecare peste 30 respondenţi, remarcăm următoarele:

- SUA: *O cincime* din participanţi au întâmpinat dificultăţi în procesul de emigrare, respectiv de procurare a documentelor necesare; cvasitotalitatea acestora nu a primit asistenţă organizaţională înaintea plecării din România;
- Olanda: *O treime* din participanţi au întâmpinat dificultăţi în procesul de emigrare, respectiv de procurare a documentelor necesare; aproximativ *jumătate* din cei care au întâmpinat dificultăţi, *au beneficiat de asistenţă organizaţională* în acest sens[17].

Din nefericire, numărul participanţilor care activează în prezent în Canada, Franţa, Germania sau Marea Britanie este insuficient pentru a oferi concluzii relevante din punct de vedere statistic. Cu toate acestea, remarcăm faptul că nici una din cele 8 persoane aflate în Canada nu a indicat dificultăţi în obţinerea documentelor necesare, deşi numai 50% dintre ele au primit asistenţă organizaţională în acest sens. Pe de altă parte, cel puţin un participant din fiecare stat membru al Uniunii Europene a reclamat asemenea dificultăţi. În sfârşit, constatăm anumite diferenţe şi din punct de vedere temporal, după cum urmează:

- Aproximativ 50% din cei care activează în afara graniţelor naţionale de peste 10 ani, au reclamat dificultăţi în obţinerea documentelor necesare (viză, permis de şedere etc.); dintre aceştia, peste jumătate se află în SUA şi Canada.
- Mai puţin de un sfert din cei care au plecat în străinătate mai recent au indicat întâmpinarea de dificultăţi în obţinerea documentelor necesare.
    a) Ponderea respectivă este mai mică (sub 20%) în intervalul 5-10 ani, interval în care circa 40% din respondenţi sunt în SUA şi Canada.
    b) Pe de altă parte, circa 27% din cercetătorii care au plecat din România în ultimii 5 ani – şi se află încă în afara graniţelor naţionale – s-au confruntat cu asemenea dificultăţi. Remarcăm faptul că numai 18% din participanţii respectivi activează în prezent în SUA sau Canada. Restul lucrează în cercetare în Uniunea Europeană.

În concluzie, probabilitatea de a întâmpina dificultăţi în obţinerea documentelor necesare (viză, permis de muncă, permis de şedere etc.) depinde de o multitudine de factori, printre care se numără:

---

[15] Vezi nota de subsol anterioară cu privire la baza de calcul a ponderilor procentuale.

[16] Anul emigrării îl aproximăm prin intermediul numărului de ani de activitate în afara graniţelor naţionale. Pentru a minimiza erorile de calcul, excludem din eşantion persoanele care s-au întors deja în România, deoarece nu ştim în ce perioadă şi-au desfăşurat activitatea în străinătate.

[17] În general, în comparaţie cu SUA, se pare că relocarea şi acomodarea în Olanda prezintă dificultăţi pentru o pondere mai mare a cercetătorilor români. Astfel, aproape o cincime din respondenţii care activează în SUA au declarat că nu au întâmpinat *nici o dificultate* în procesul relocării şi acomodării în ţara de destinaţie, deşi *nu au primit nici o formă de asistenţă* organizaţională înaintea plecării din România; sub 10% din cei care activează în Olanda au oferit răspunsuri similare. Menţionăm că peste 50% din cei care se află în prezent atât în SUA, cât şi în Olanda, nu au primit nici o formă de asistenţă pentru relocare şi acomodare în ţara de destinaţie.

- Măsura în care emigrantul, respectiv cercetătorul român, primeşte asistență organizațională (informații sau consiliere) cu privire la procedura aplicabilă, documentele necesare şi modul de procurare a acestora;
- Legislația, practicile şi procedurile în materie de imigrație ale țării de destinație (în perioada avută în vedere). Din acest studiu reiese că țările nord-americane cu tradiție în acest domeniu, respectiv SUA şi Canada, au prezentat, cel puțin până în prezent, mai puține dificultăți pentru cercetătorii români decât alte state occidentale, precum cele din Uniunea Europeană, spre exemplu.

Prin urmare, conchidem că importanța asistenței organizaționale în procurarea documentelor necesare relocării internaționale depinde, într-o anumită măsură, de particularitățile țării sau regiunii de destinație. Cu cât aceasta din urmă prezintă mai multe provocări pentru imigranți, cu atât este necesar un sprijin mai substanțial. De asemenea, asistența organizațională poate mitiga, cel puțin pentru o parte a persoanelor vizate, şi alte dificultăți inerente procesului de relocare internațională şi acomodare în regiunea 'gazdă'. Cu titlu de exemplu, în tabelul de mai jos prezentăm câteva date comparative referitoare la cele mai frecvente două tipuri de dificultăți întâmpinate de respondenți, dificultăți care pot fi aleviate prin intermediul unei pregătiri corespunzătoare premergătoare plecării din țară (sau imediat după sosirea la destinație).

Dificultate menționată:	*Ponderea procentuală a celor care au întâmpinat dificultatea respectivă din:*		
	... total eşantion	*... participanții care au primit informații referitoare la țara de destinație*	*...participanții care au primit informații referitoare la tranziția culturală/ managementul şocului cultural*
"Şoc cultural"	41%	30%	29%
Cheltuieli ridicate în primele luni de şedere în străinătate	37%	30%	30%

Tabelul 3. Dificultăți întâmpinate în procesul de relocare şi integrare.

2.3 Relațiile cu universitatea sau institutul de cercetare, foştii colegi şi mediul ştiințific din România, în general, în perioada de activitate în străinătate

După plecarea din țară, două treimi din participanți au ținut legătura, într-o măsură mai mare sau mai mică, cu instituția în cadrul căreia activaseră şi (o parte din) foştii colegi. Însă cei care au întreținut o "relație substanțială şi destul de frecventă" reprezintă mai puțin de un sfert din întregul eşantion (vezi Figura nr. 11). În conformitate cu cele anticipate în ipoteza de studiu nr. 5, cei mai mulți participanți au avut "relații limitate" cu universitatea sau institutul de cercetare din România sau au corespondat cu unii dintre foştii colegi.

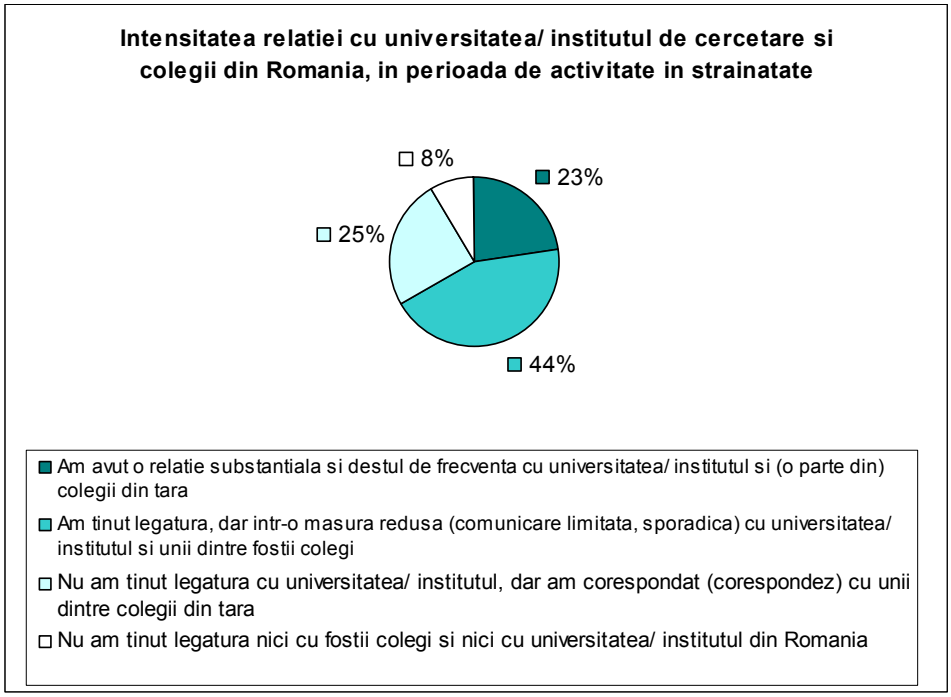

Figura 11. Intensitatea relației cu fosta instituție şi colegii din România, în perioada de activitate în străinătate.

Figura nr. 12 şi Figura nr. 13 prezintă câteva informații cu privire la specificul relațiilor participanților cu universitățile, institutele de cercetare, foştii colegi şi mediul ştiințific din România, în general.

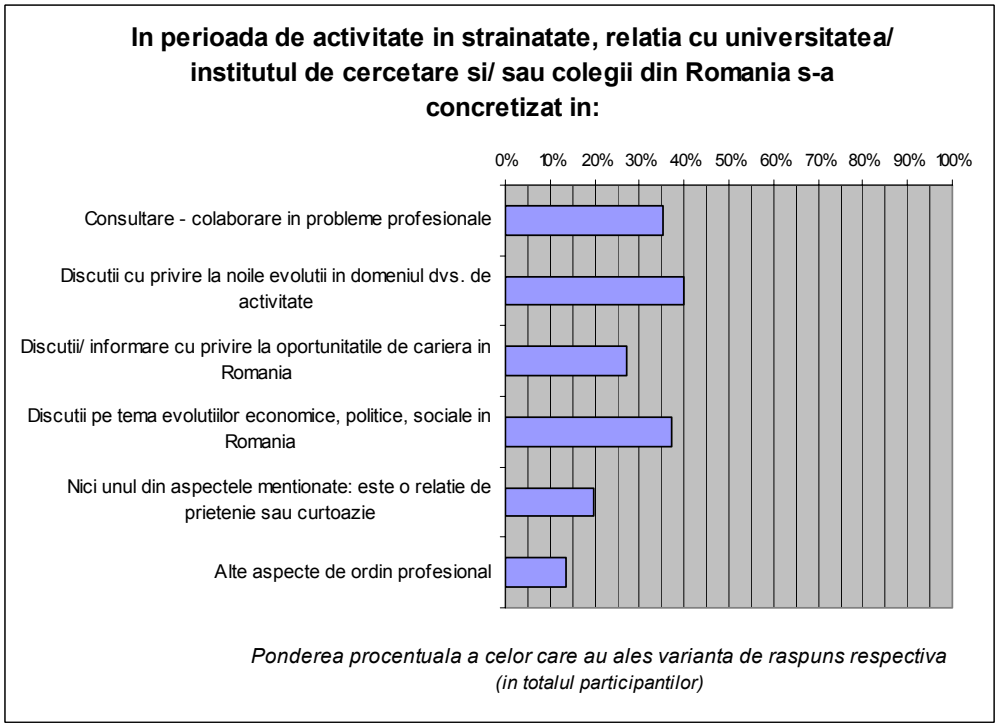

Figura 12. Tipologia relațiilor cu fosta instituție sau cu colegii din România, în perioada de activitate în străinătate.

În graficul de mai sus, categoria "alte aspecte de ordin profesional" include o varietate de elemente (vezi Anexa nr. 2, întrebarea nr. 8), printre care se numără[18]:

- Donații de cărți şi articole de specialitate colegilor sau universității/ bibliotecii;
- Publicarea de articole ştiințifice şi cărți în colaborare cu colegi din țară;
- Intermediere şi ajutor pentru vizite cu caracter profesional ale foştilor colegi sau profesori la universitatea 'gazdă' din străinătate, facilitând schimbul de experiență şi eventuale colaborări în viitor;
- Facilitarea plecării altor colegi din țară la un post în străinătate şi aşa mai departe.

În general, persoanele care au făcut mențiuni la rubrica dedicată "altor aspecte de ordin profesional" fac parte din categoria celor care au avut o relație substanțială cu mediul academic din țară. Însă în majoritatea cazurilor, relațiile cu țara au fost limitate, concluzie susținută şi de faptul că peste trei sferturi din participanții care au completat întrebarea nr. 8[19] au indicat una sau două din variantrele de răspuns menționate în Figura nr. 12. De asemenea, răspunzând la întrebarea nr. 9, un sfert dintre participanți au declarat că, după plecarea în străinătate, nu au mai ținut legătura cu mediul ştiințific din România. Alți 60% au indicat una sau două din modalitățile de contact prezentate în Figura nr. 13. Referitor la acest grafic menționăm că, în categoria "alte modalități" sunt incluse, printre altele[20]:

- Legături personale cu membri ai comunității ştiințifice din România, cu unii dintre foştii profesori şi colegi;
- Comunicare prin e-mail; vizite reciproce, seminarii şi conferințe comune; contacte directe la congrese internaționale;
- Publicații în reviste româneşti, ştiințifice sau generale etc.

(vezi Anexa nr. 2, întrebarea nr. 9)

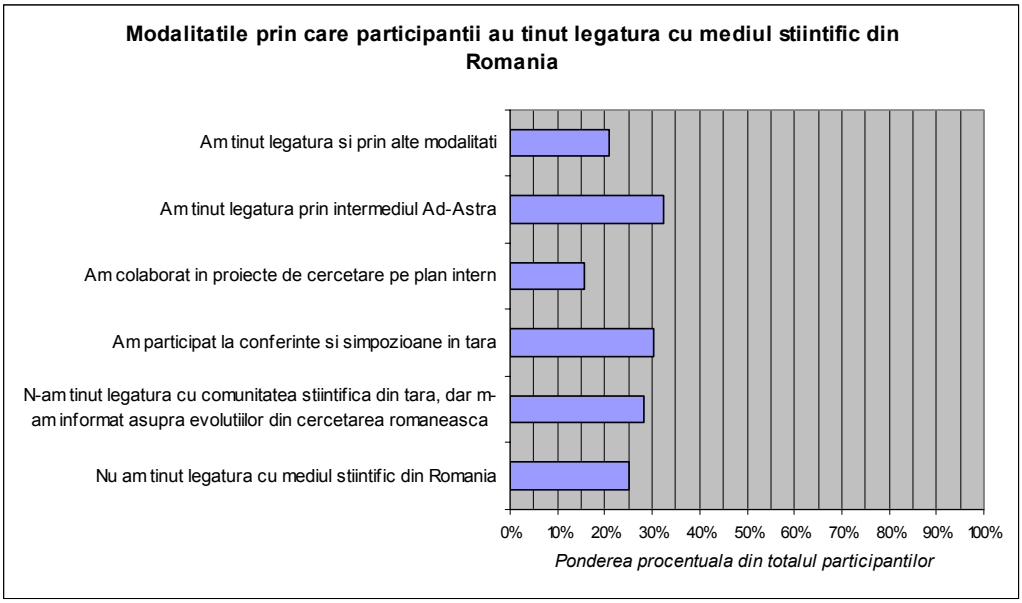

Figura 13. Modalitățile prin care participanții au ținut legătura cu mediul ştiințific din România.

Pentru verificarea celei de-a doua părți a ipotezei de cercetare nr. 5, considerăm utilă identificarea eventualelor corelații între intensitatea relației cu universitatea/ institutul de cercetare şi

[18] Această listă include cele mai frecvente categorii de răspunsuri primite. De exemplu, şase participanți au menționat efectuarea de "donațiile de cărți şi/sau articole de specialitate"; cinci persoane au indicat "publicarea de articole ştiințifice şi cărți în colaborare cu colegi din țară"; patru respondenți s-au referit la "facilitarea plecării altor colegi din țară la un post în străinătate" etc.

[19] Întrebarea nr. 8 nu a fost aplicabilă participanților care au ales opțiunea "Nu, nu am ținut legătura nici cu foştii colegi şi nici cu universitatea/ institutul de cercetare din România" în cadrul întrebării nr. 7 (aproximativ 8% din întregul eşantion).

[20] Şi în acest caz sunt prezentate numai câteva dintre cele mai frecvente categorii de răspunsuri.

colegii din România, pe de o parte (întrebarea nr. 7) şi dorința de a lucra în România, după terminarea proiectelor profesionale actuale, pe de altă parte (întrebarea nr. 10). Tabelul nr. 4 sintetizează răspunsurile participanților care au completat atât întrebarea nr. 7, cât şi întrebarea nr. 10b. (136 persoane[21]). Numărul înscris în paranteze reprezintă participanții care activează în prezent în România, restul participanților (118 persoane) fiind în străinătate.

Nr. total persoane care au răspuns la ambele întrebări (din care ... persoane în România)		Întrebarea 10 b: După terminarea proiectelor profesionale actuale, prefer să lucrez în România				
		Acord total	Acord parțial	Nu sunt de acord	Nu ştiu încă	***TOTAL***
Întrebarea 7: În perioada de activitate în străinătate, ați ținut legătura cu universitate/ institutul de cercetare sau cu colegii din România?	Da, am avut o relație substanțială şi destul de frecventă cu universitatea ...	4 (1)	**17 (4)**	2	6 (2)	***29 (7)***
	Da, dar într-o măsură redusă (comunicare limitată, cu caracter sporadic) ...	10 (5)	**21 (2)**	18	16	***65 (7)***
	Nu am ținut legătura cu universitatea/ institutul, dar corespondez cu unii dintre foştii colegi	2	9 (1)	6	**16 (2)**	***33 (3)***
	Nu, nu am mai ținut legătura nici cu foştii colegi şi nici cu universitatea ...	0	4	2	3 (1)[22]	***9 (1)***
	TOTAL	***16 (6)***	***51 (7)***	***28***	***41 (5)***	***136 (18)***

Tabelul 4. Legătura cu țara în timpul activității în străinătate, şi dorința de revenire în țară.

Din Tabelul nr.4 se pot deduce următoarele:

- *Aproape trei sferturi* din cei care activează în prezent în străinătate şi au întreținut o relație "substanțială" cu universitatea/ institutul de cercetare şi colegii din țară, consideră întoarcerea în România ca o posibilă opțiune pentru viitor[23]. Însă pentru cei mai mulți, perspectiva de a lucra în România rămâne o "a doua opțiune"[24], în ordinea preferințelor. Totuşi, numai două persoane din acest grup nu intenționează să se mai întoarcă în țară.
- *O pondere mai mică (circa 41%)*[25] din cei care au întreținut o relație "limitată, cu caracter sporadic" cu universitatea/ institutul de cercetarte şi foştii colegi, consideră întoarcerea în România ca o posibilă opțiune pentru viitor. Şi în acest caz, cei mai mulți privesc perspectiva de a lucra în România doar ca o "a doua opțiune" (acord parțial). Însă în cazul acestui grup de participanți, aproape o treime preferă să nu se mai întoarcă în țară.
- *O treime*[26] din persoanele care nu au mai ținut legătura cu universitatea sau institutul de cercetare din țară, dar au corespondat sau corespondează cu foşti colegi, privesc întoarcerea în România ca o posibilă opțiune pentru viitor. Ca şi în situațiile anterioare, majoritatea celor care se gândesc la întoarcerea în țară, consideră perspectiva de a lucra în România doar ca o a doua opțiune. Însă în cazul acestui grup, circa 46% din participanți s-au declarat nehotărâți

[21] Acest număr reprezintă circa 87% din eşantionul total, deoarece aproape 13% nu au răspuns la întrebarea nr. 10b.

[22] Persoana respectivă a activat în străinătate o perioadă foarte scurtă de timp: sub 6 luni.

[23] Suma răspunsurilor corespunzătoare "acordului total" şi "acordului parțial", împărțită la totalul răspunsurilor acestui grup * 100, respectiv: [(4-1)+(17-4)]/(29-7)*100.

[24] În chestionar, explicația corespunzătoare variantei de răspuns "acord parțial" este următoarea: "aceasta este a doua preferință a mea (my second choice)".

[25] [(10-5)+(21-2)]/(65-7)*100

[26] [2+(9-1)]/(33-3)*100

("nu ştiu încă")[27]. Ponderea celor care nu doresc să se mai întoarcă în țară este ceva mai mică decât în cazul anterior (dar superioară primului grup analizat).

- *Nici o persoană* din cele care nu au mai ținut legătura cu foştii colegi sau cu universitatea/ institutul de cercetare din România *nu preferă, ca o primă opțiune, să se lucreze în țară*, după terminarea proiectelor profesionale actuale. Însă jumătate din respondenții care se află în străinătate (total: 8 persoane) consideră România ca o "a doua opțiune" pentru viitor. Un sfert nu intenționează să se întoarcă în țară, iar restul nu s-au hotărât încă[28]. Din nefericire, acest grup este prea mic pentru a formula concluzii relevante.

La nivelul întregului eşantion (incluzând toți respondenții, atât cei care îşi desfăşoară activitatea în România cât şi cei din străinătate), concluziile de mai sus rămân valabile. Acest lucru este important deoarece, în ansamblu, datele din Tabelul nr. 4 sunt relevante din punct de vedere statistic (Total χ^2 =17.32, p=0.044; 9 grade de libertate; valoare critică pentru p=0.05[5%]: 16.919), permițându-ne o generalizare a concluziilor formultate pe baza eşantionului. În plus, remarcăm faptul că, în perioada de lucru sau de studii în străinătate, peste trei sferturi[29] din participanții care activează în prezent în România au ținut legătura, într-o măsură mai mare sau mai mică, cu universitatea sau institutul de cercetare şi colegii din țară. Însă chiar şi o parte a acestora consideră continuarea carierei profesionale în România doar ca o "a doua opțiune" (prima opțiune fiind emigrația).

În concluzie, în conformitate cu răspunsurile primite în cadrul prezentului studiu, există o corelație pozitivă între intensitatea relației cu universitatea/ institutul de cercetare şi foştii colegii, pe de o parte, şi intenția, respectiv "preferința" participanților de a lucra în țară, după terminarea proiectelor profesionale în curs, pe de altă parte. Cu toate acestea, *în oricare din situațiile analizate, preferința participanților pentru o carieră profesională în România este slabă*, majoritatea celor care se află în străinătate considerând întoarcerea în țară doar ca o "a doua opțiune". De asemenea, numai o treime dintre cei care au revenit în patria mamă, după o experiență internațională, s-au declarat "total de acord" să-şi continue cariera în țară.

O prezentare mai detaliată a preferințelor profesionale va fi realizată într-un subcapitol ulterior. Însă în încheierea acestei părți, considerăm relevantă următoarea analiză comparativă a răspunsurilor celor care nu au mai ținut legătura cu mediul ştiințific din România, pe de o parte şi restul participanților care au completat întrebarea cu privire la perspectiva de a lucra în țară, după terminarea proiectelor în curs, pe de altă parte (vezi Tabelul nr. 5).

Datele din Tabelul nr. 5 confirmă concluziile formulate anterior, respectiv: preferința de a lucra în România este redusă, în special în rândurile celor care nu au mai ținut legătura cu mediul ştiințific din țară, în perioada de activitate în străinătate. Astfel, o treime din acest subgrup (12 din 36 participanți) "nu sunt de acord" să se întoarcă în patria mamă. Numărul celor care consideră întoarcerea în țară ca o opțiune pentru viitor (4+9 persoane) este aproape egal cu numărul celor care nu au o asemenea intenție (12 persoane) precum şi cu numărul colegilor care nu s-au hotărât încă (11 persoane).

Pe de altă parte, peste 50% din participanții care au ținut legătura cu comunitatea ştiințifică din țară sau s-au informat asupra evoluțiilor din cercetarea românească, consideră perspectiva de a lucra în România fie ca prima, fie ca a doua opțiune pentru viitorul lor profesional. Numai 16% din acest grup (16 din 101 respondenți) "nu sunt de acord" să se întoarcă în țară, după terminare proiectelor actuale. De asemenea, remarcăm faptul că majoritatea celor care s-au întors deja în România (16 din 19 persoane) au ținut legătura cu mediul ştiințific din România, în timp ce lucrau sau studiau în Occident.

[27] Cu toate acestea, opțiunile profesionale ale majorității acestui grup reies din întrebările 10a. şi 10c.: o treime preferă să lucreze în continuare în aceeaşi țară 'gazdă', iar o altă treime preferă, ca primă opțiune, o terță țară.

[28] Pe de altă parte, majoritatea participanților din acest grup au declarat ca "primă preferință" fie continuarea activității în aceeaşi țară "gazdă", fie într-o terță țară.

[29] Dacă excludem din calcul persoana care a activat în străinătate sub 6 luni, ponderea respectivă este de circa 80%.

Nr. total persoane care au răspuns la ambele întrebări (din care ... persoane în România) *- Pondere procentuală în total grup -*		**Întrebarea 10 b: După terminarea proiectelor profesionale actuale, prefer să lucrez în România**				
		Acord total	Acord parțial	Nu sunt de acord	Nu ştiu încă	***TOTAL***
Intrebarea 9: Relațiile cu mediul ştiințific din România, în perioada de activitate în străinătate	**Participanții care nu au mai ținut legătura cu mediul ştiințific din România**	4 (1) *- 3% (5%)[30] -*	9 (1) *- 7% (5%) -*	12 *- 9% -*	11 (1) *- 8% (5%) -*	**36 (3)** *- 26% (16%)-*
	Restul eşantionului (participanții care au ținut legătura cu comunitatea ştiințifică din România prin diverse modalități ori s-au informat asupra evoluțiilor din cercetarea românească)	12 (5) *- 9% (26%)[31] -*	43 (7) *- 31% (37%) -*	16 *- 12% -*	30 (4) *- 22% (21%) -*	**101 (16)** *-74%(84%)-*
	TOTAL	**16 (6)** *- 12% (32%) -*	**52 (8)** *- 38% (42%) -*	**28** *- 20% -*	**41 (5)** *- 30% (26%) -*	**137 (19)** *100%(100%)*

Tabelul 5. Relațiile cu mediul ştiințific din România, în perioada de activitate în străinătate, şi dorința de întoarcere în țară. Numerele din paranteze reprezintă persoanele care s-au întors din străinătate şi activează în prezent în țară.

2.4 Opțiunile profesionale ale participanților, după terminarea proiectelor în curs

Dacă excludem din eşantionul total acei participanți care activează în prezent în România, observăm o mare parte din cercetătorii români din diaspora preferă să lucreze în continuare în afara granițelor naționale, fie în aceeaşi țară 'gazdă', fie într-o țară terță. O pondere foarte mică din eşantion preferă, ca primă opțiune, să se întoarcă în România, după terminarea proiectelor profesionale actuale (vezi Figura nr. 14)

[30] Aceste ponderi procentuale sunt calculate după cum urmează: [4/137 (total respondenți) * 100]=2,9%, respectiv: 1/19 (total respondenți care activează în România) * 100 = 5,3%

[31] Aceste ponderi procentuale sunt calculate în acelaşi mod, şi anume: [12/137 * 100] = 8,8%, respectiv: 5/19 * 100 = 25,3%

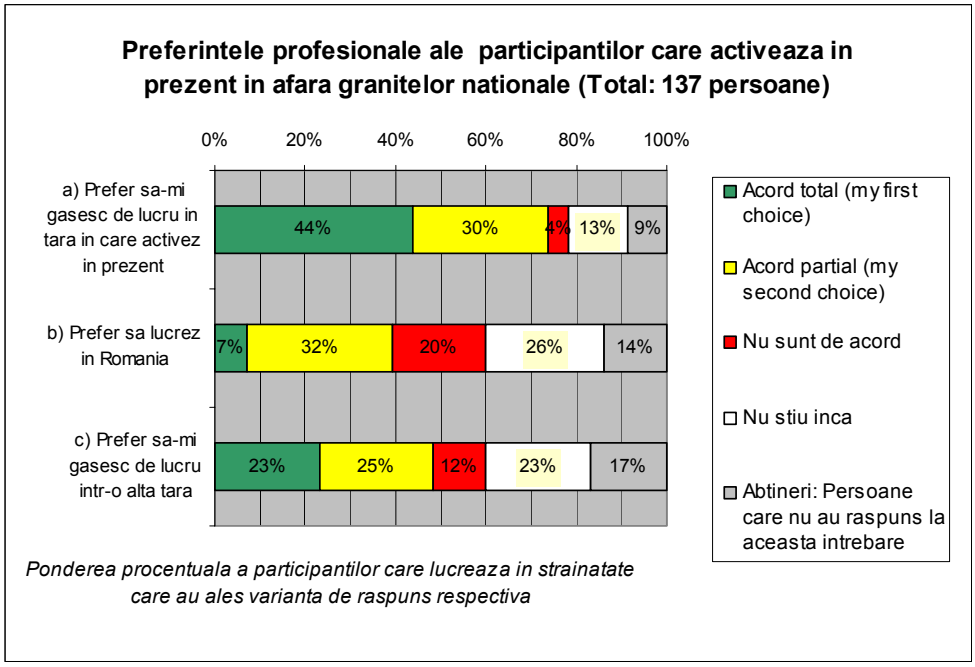

Figura 14. Preferințele profesionale ale participanților care activează în prezent în străinătate.

În conformitate cu cele anticipate (vezi ipoteza de studiu nr. 6), dorința de a rămâne în continuare în aceeaşi țară 'gazdă' variază în funcție de perioada petrecută în străinătate. Astfel, divizând participanții *care activează în străinătate* în trei grupuri, în funcție de perioada petrecută în afara granițelor naționale, obținem următoarea situație referitoare la întrebarea 10a. ("Aş vrea să-mi găsesc de lucru în aceeaşi țară în care activez în prezent") – varianta de răspuns "acord total" (prima opțiune, în ordinea descrescătoare a preferințelor):

Perioada de lucru în străinătate	Total participanți în intervalul de timp respectiv (care au răspuns la întrebarea 10a.[32])	Nr. Participanți care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10 a.)	Număr mediu ani în străinătate (x)[33]	Ponderea celor care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10a. în totalul grupului (y)[34]
Sub 5 ani	44	15	3,386	0.34
5-10 ani	56	28	7,071	0.5
10-15 ani	21	14	12,5	0,66

Tabelul 6.

Din tabelul de mai sus reiese că ponderea celor care doresc să rămână în aceeaşi țară 'gazdă' se măreşte o dată cu creşterea timpului petrecut în străinătate. Numai o treime din cei care au plecat din România în ultimii 5 ani preferă să rămână în continuare în străinătate, în timp ce jumătate din cei care au petrecut deja 5-10 ani în afara granițelor naționale doresc acest lucru. Nici un participant care a activat în străinătate mai mult de 10 ani nu s-a întors în România, iar două treimi din acest grup intenționează să rămână în statul în care se află la momentul actual. În acest caz, coeficientul de

[32] Total: 121 persoane (dintre cei care activau, la momentul efectuării studiului, în străinătate).

[33] Numărul mediu de ani petrecuți în străinătate este calculat ca o medie aritmetică ponderată între mijlocul fiecărui interval de timp şi numărul participanților care au activat în străinătate perioada respectivă. De exemplu, pe baza chestionarului, intervalul 5-10 ani este compus din două subintervale (5-7ani) şi (7-10 ani), având ca mijloc 6 şi respectiv 8,5 ani. În primul subinterval avem 32 persoane în străinătate, iar în cel de-al doilea, 24 persoane. Numărul mediu de ani petrecuți în străinătate pentru grupul corespunzător intervalului 5-10 ani este calculat după formula: (6*32+8.5*24)/(32+24)=7.071 ani.

[34] Formula de calcul este următoarea: (Nr. Participanți care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10 a.) / (Total participanți în intervalul de timp respectiv).

corelaţie între variabilele "număr mediu de ani în străinătate" şi "ponderea celor care preferă să rămână în aceeaşi ţară în continuare" este nu numai pozitiv, ci şi foarte mare, respectiv: r = 0,995.

Pe de altă parte, observăm că preferinţa de a lucra în România, după terminarea proiectelor profesionale actuale, este este extrem de mică pentru cei aflaţi în străinătate sub 3 ani sau peste 7 ani. Dat fiind acest fapt, considerăm că, pentru o mai precisă determinare a coeficientului de corelaţie între cele două variabile mai sus menţionate ("număr mediu de ani în străinătate" şi "ponderea celor care preferă să rămână în aceeaşi ţară în continuare") este indicată o divizare a eşantionului în grupuri mai mici. Această abordare prezintă avantajul unei omogenităţi mai mari a grupurilor respective, atât din punctul de vedere al opţiunilor participanţilor, cât şi al compoziţiei numerice a fiecărui grup.

Perioada de lucru în străinătate	Total participanţi în intervalul de timp respectiv (care au răspuns la întrebarea 10a.)	Nr. Participanţi care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10 a.	Număr mediu ani în străinătate (x)	Ponderea celor care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10a. în totalul grupului (y)
Sub 3 ani	15	5	1,9	0,333
3-5 ani	29	10	4,16	0,345
5-7 ani	32	15	6	0,469
7-10 ani	24	13	8,5	0,542
10-15 ani	21	14	12,5	0,667

Tabelul 7.

După cum ne aşteptam, coeficientul de corelaţie calculat pe baza datelor din Tabelul nr. 7 este puţin mai mic decât cel determinat anterior, însă rămâne pozitiv şi foarte mare (r = 0,982), permiţându-ne să formulăm aceeaşi concluzie, şi anume: ponderea celor care intenţionează să rămână în străinătate, în aceeaşi ţară 'gazdă', creşte o dată cu trecerea timpului. Acest fapt validează, cel puţin parţial, ipoteza de cercetare nr. 6. Pe de altă parte, preferinţa de a lucra într-o ţară "terţă"[35] descreşte o dată cu trecerea timpului, atingând valoarea minimă în intervalul 7-10 ani, după care se măreşte puţin (vezi Tabelul nr. 8). Prin urmare, ponderilor procentuale ale participanţilor care preferă, ca primă opţiune, să rămână în străinătate, fie în actuala ţară 'gazdă', fie într-o ţară terţă, nu diferă substanţial în funcţie de perioada petrecută în străinătate (vezi Tabelul nr. 8). *Indiferent de extensivitatea experienţei internaţionale, mai mult de jumătate din cercetătorii români care se află în străinătate preferă să lucreze în continuare în afara graniţelor naţionale* (ponderea medie pentru întregul eşantion este de circa 60%).

Perioada de lucru în străinătate	Ponderea participanţilor care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10 a. (din totalul participanţilor care au răspuns la 10a.)	Ponderea participanţilor care au ales varianta de răspuns "Acord total" la întrebarea 10 c. (din totalul participanţilor care au răspuns la 10c.)	Ponderea celor care au ales varianta de răspuns "Acord total" fie la întrebarea 10a., fie la întrebarea 10c., fie la ambele întrebări (10a. şi 10c.)[36]
Sub 3 ani	33%	50%	73%
3-5 ani	35%	36%	61%
5-7 ani	47%	23%	56%
7-10 ani	54%	5%	55%
10-15 ani	67%	21%	71%

Tabelul 8.

Încheiem acest subcapitol cu observaţia că preferinţele profesionale ale oamenilor de ştiinţă din diaspora sunt condiţionate de o multitudine de factori personali şi situaţionali, care acţionează în mod simultan. După cum reiese din analiza anterioară, perioada de şedere în străinătate, cu

[35] O altă ţară străină (nu ţara în care activează în prezent persoana respectivă şi nici România).

[36] Aceste ponderi procentuale sunt determinate pe baza numărului total al participanţilor care au răspuns fie la întrebarea 10a., fie la întrebarea 10c., fie la ambele întrebări. Unii dintre aceştia au răspuns în mod identic la ambele întrebări (adică preferă, ca primă opţiune, fie să lucreze în aceeaşi ţară în care se află în prezent, fie într-o altă ţară străină). Acest fapt explică diferenţa dintre ponderile procentuale înscrise în ultima coloană a tabelului, pe de o parte, şi suma procentelor înscrise în cele două coloane precedente, pe de altă parte.

consecințele ei fireşti pe plan socio-profesional, are o influență majoră în acest sens. Însă nu sunt neglijabile nici alte aspecte, precum particularitățile țării 'gazde' (politica şi practicile în materie de imigrație şi integrarea imigranților, politica în domeniul cercetării-dezvoltării, particularitățile socio-culturale şi economice etc.), domeniul de activitate al cercetătorului, stadiul vieții şi situația familială şi aşa mai departe.

De exemplu, din acest studiu reies diferențe notabile în preferințele participanților, în funcție de țara 'gazdă' actuală. Se pare că Statele Unite şi Canada sunt mai atractive, ca destinații pe termen lung, decât Olanda sau Marea Britanie. Peste 50% din participanții care activează în SUA au declarat că preferă să rămână în continuare în aceeaşi țară ("acord total"), în timp ce mai puțin de 40% din cei aflați în Olanda au indicat aceeaşi opțiune. Mai mult de o cincime din cei care activează în prezent în Olanda nu intenționează să rămână în aceeaşi țară sau nu s-au hotărât încă. Pe de altă parte, sub o zecime din participanții aflați în SUA au oferit asemenea răspunsuri.

Toți respondenții care se află în Canada preferă, ca primă opțiune pentru viitor, să-şi găsească de lucru tot în Canada[37]. Peste 70% din cei care activează în Marea Britanie[38] s-au declarat nehotărâți sau privesc perspectiva de a rămâne în cadrul aceluiaşi stat numai ca o "a doua opțiune". Deşi numărul anilor petrecuți în afara granițelor naționale de către cercetătorii români aflați în Marea Britanie este comparabil cu cel al colegilor lor din Germania, două treimi din aceştia din urmă sunt "total de acord" să rămână în continuare în Germania. Însă, din nefericire, numărul participanților care activează în Canada, Marea Britanie şi Germania este prea mic pentru a putea formula concluzii generalizatoare.

2.5 Valorificarea experienței internaționale a cercetătorilor români în beneficiul țării noastre

În conformitate cu ipoteza de cercetare nr. 7, majoritatea participanților opinează că există numeroase modalități de valorificare, în interesul României, a cunoştințelor şi experienței internaționale dobândite de oamenii de ştiință români în străinătate. Una dintre aceste modalități constă în oferirea unor locuri de muncă atractive în țară pentru doctoranzii, postdoctoranzii şi alte categorii de cercetători români care activează în prezent în afara granițelor naționale. Însă există şi alte modalități de acțiune, care nu implică neapărat repatrierea – permanentă sau pe termen lung – a oamenilor de ştiință din diaspora. Acest lucru este ilustrat de graficul de mai jos (vezi Figura nr. 15).

Sugestiile efectuate în cadrul rubricii "alte modalități de acțiune" (vezi Anexa nr. 2, întrebarea nr. 11) pot fi grupate în două categorii principale, după cum urmează:

a) *Modalități de acțiune care vizează **colaborarea** cu oamenii de ştiință români din diaspora, fără a fi necesară prezența permanentă a acestora în țară*. Printre cele mai frecvente recomandări făcute în acest sens se numără:

- Oferirea unor poziții de 'cercetător asociat' sau 'profesor asociat', care necesită prezența temporară în România a cercetătorilor din străinătate. Cele şase persoane care au făcut această recomandare au oferit sugestii cu privire la durata activității în România, cadrul organizatoric şi recompense.
- Implicarea cercetatorilor români din străinătate în perfecționarea colegilor din țară, prin intermediul unor vizite reciproce sau organizarea de training, respectiv workshop-uri pe anumite teme, precum:
  - aplicarea pentru fonduri, scrierea unor propuneri de proiecte, dezvoltarea de strategii de cercetare pe termen lung, identificarea unor arii de cercetare relevante;
  - didactica modernă, management, team-work, dezvoltarea instituției etc.
- Colaborarea cercetătorilor din țară şi din străinătate în cadrul unor proiecte internaționale (finanțate de Uniunea Europeană sau Statele Unite ale Americii).

b) *Modalități de acțiune care vizează **repatrierea** oamenilor de ştiință români care activează în prezent în străinătate.* Cele mai frecvente sugestii în acest sens vizează următoarele direcții de acțiune:

[37] Numai 6 (din 8) respondenți care activează în prezent în Canada au completat întrebarea respectivă (10a.).

[38] 11 persoane care activează în prezent în Marea Britanie au răspuns la întrebarea respectivă (10ª)

- Ameliorarea sistemului academic şi de cercetare existent (cca. 20 măsuri de acţiune sugerate);
- Crearea 'de novo' a unui sistem de cercetare ultra-performant (6 recomandări);
- Sprijinirea activităţii antreprenoriale (vezi Anexa 2, întrebarea nr. 11).

O parte din măsurile propuse sunt foarte concrete, în timp ce altele au un caracter general. Din această ultimă categorie fac parte sugestii precum: "coagularea unei conştiinţe profesionale transfrontaliere"; "acceptarea şi sprijinirea de către autorităţi a principiului libertăţii intelectuale"; "România ar trebui să urmeze exemplul altor ţări aflate într-o situaţie asemănătoare, unde mulţi cercetatori sunt plecaţi, dar acum li se oferă anumite oportunităţi de întoarcere"; "încurajarea nu doar materială, dar şi ca statut social a cercetătorilor reveniţi în ţară" şi aşa mai departe.

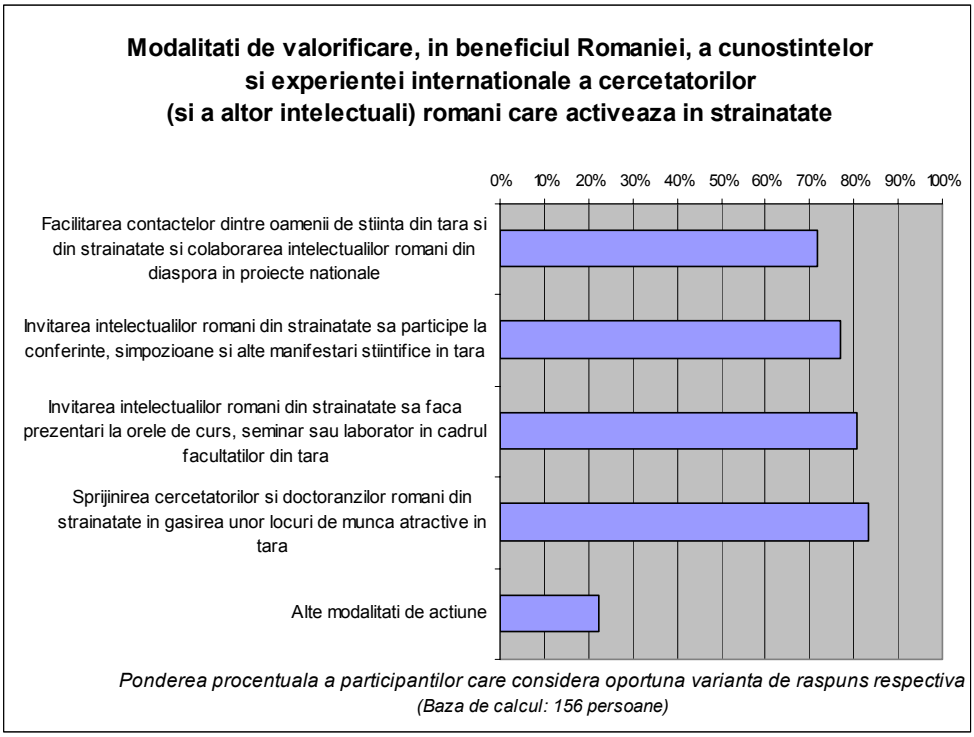

Figura 15. Modalităţi de valorificare a cunoştinţelor şi experienţei internaţionale a cercetătorilor şi intelectualilor români care activează în străinătate.

Remarcăm faptul că cele mai numeroase recomadări referitoare la modalităţile de atragere a cercetătorilor români spre România au în vedere *ameliorarea sistemului de cercetare actual*. Acest lucru este confirmat şi de răspunsurile participanţilor la întrebarea nr. 12 din chestionar, după cum reiese din Anexa nr. 2, precum şi din graficul de mai jos (Figura nr. 16). Din graficul respectiv putem deduce următoarele concluzii care confirmă cea de-a opta ipoteză de studiu:

- Marea majoritate a oamenilor de ştiinţă, atât cei din ţară cât şi cei din diaspora, acordă o importanţă primordială ameliorării bazelor tehnico-materiale ale universităţilor şi institutelor de cercetare, creşterii fondurilor alocate proiectelor de cercetare precum şi promovării unor criterii clare şi obiective de evaluare în cercetarea românească. 80% din participanţii în prezentul studiu consideră fiecare dintre aceşti factori ca fiind "cruciali" sau "foarte importanţi" pentru stimularea întoarcerii în ţară a cercetătorilor români care activează în străinătate.
- Aproximativ 85% din participanţi consideră alte aspecte de natură financiară, precum sporirea fondurilor pentru documentarea şi salarizarea cercetătorilor, ca având o importanţă "mare" "foarte mare" sau "extrem de mare" pentru realizarea aceluiaşi obiectiv de atragere a oamenilor de ştiinţă spre România.
- Informarea cercetătorilor din străinătate cu privire la oportunităţile de carieră din ţară şi facilitarea reintegrării celor care se întorc în România, au o importanţă secundară măsurilor de ameliorare a activităţii de cercetare pe plan naţional (în special din punctul de vedere al

finanțării şi obiectivității evaluării). Cu toate acestea, nu sunt puțini cei care consideră aceste categorii de măsuri ca având o importanță medie, mare sau chiar foarte mare.

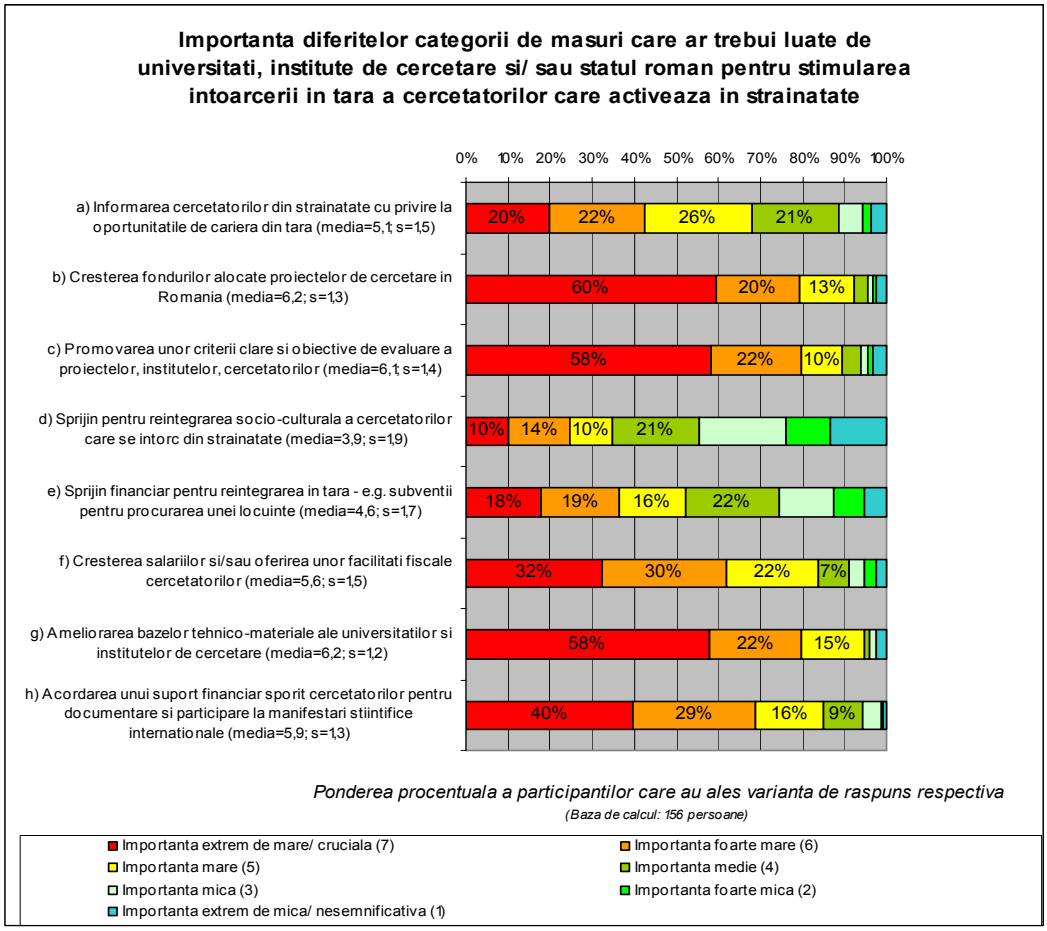

Figura 16. Importanța diferitelor categorii de măsuri care ar trebui luate pentru stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor care activează în străinătate (*s* reprezintă abaterea standard).

Deşi răspunsurile celor care s-au întors din străinătate şi activează în prezent în România sunt puțin diferite, concluziile de mai sus rămân valabile. De altfel, pentru fiecare dintre categoriile de măsuri enumerate, media răspunsurilor celor care s-au întors în țară, după o experiență profesională internațională, este superioară mediei întregului eşantion (vezi Figura nr. 17). În aceaşi timp, abaterea standard ("s") este inferioară, reflectând o omogenitate mai mare a opiniilor participanților care activează în țară, în comparație cu ansamblul eşantionului.

Pe lângă măsurile de acțiune menționate în chestionar, atragerea şi reintegrarea cercetătorilor români care activeaza în străinătate implică, în opinia participanților, o serie de eforturi în următoarele direcții:

- Perfecționarea sistemului existent – în acest sens, au fost facute sugestii concrete pentru: implicarea în reforma educației şi cercetării din România a unor personalități care au demonstrat succes profesional după criterii internaționale acceptate; schimbarea atitudinii şi mentalității cadrului didactic şi de cercetare; crearea unei meritocrații ştiințifice şi morale în universitățile din țară; promovarea pe baza meritului ştiințific internațional; ameliorarea sistemului de finanțare a cercetării, cu accent pe reducerea birocrației, flexibilitate, transparența şi obiectivitate; definirea corectă a activității de cercetare: unde, cum şi de către cine trebuie făcută etc.
- Crearea sau 'decantarea' unui sistem de excelență, incluzând: institute de cercetare de elită, la nivelul standardelor mondiale din punct de vedere al resurselor umane, tehnico-materiale şi financiare; crearea unui Institut Național de Cercetare Pluridisciplinară; înființarea unei agenții

naţionale de valorizare a rezultatelor din cercetare; crearea unor ‘incubatoare de start-up-uri’ etc.

- Stimularea cercetarii ‘private’. Încurajarea activităţii antreprenoriale prin facilitarea accesului la finanţare pentru întreprinzători şi perfecţionarea cadrului legislativ.
- Alte direcţii de acţiune: peste 20 sugestii (vezi Anexa nr. 2, întrebările 11 şi 12).

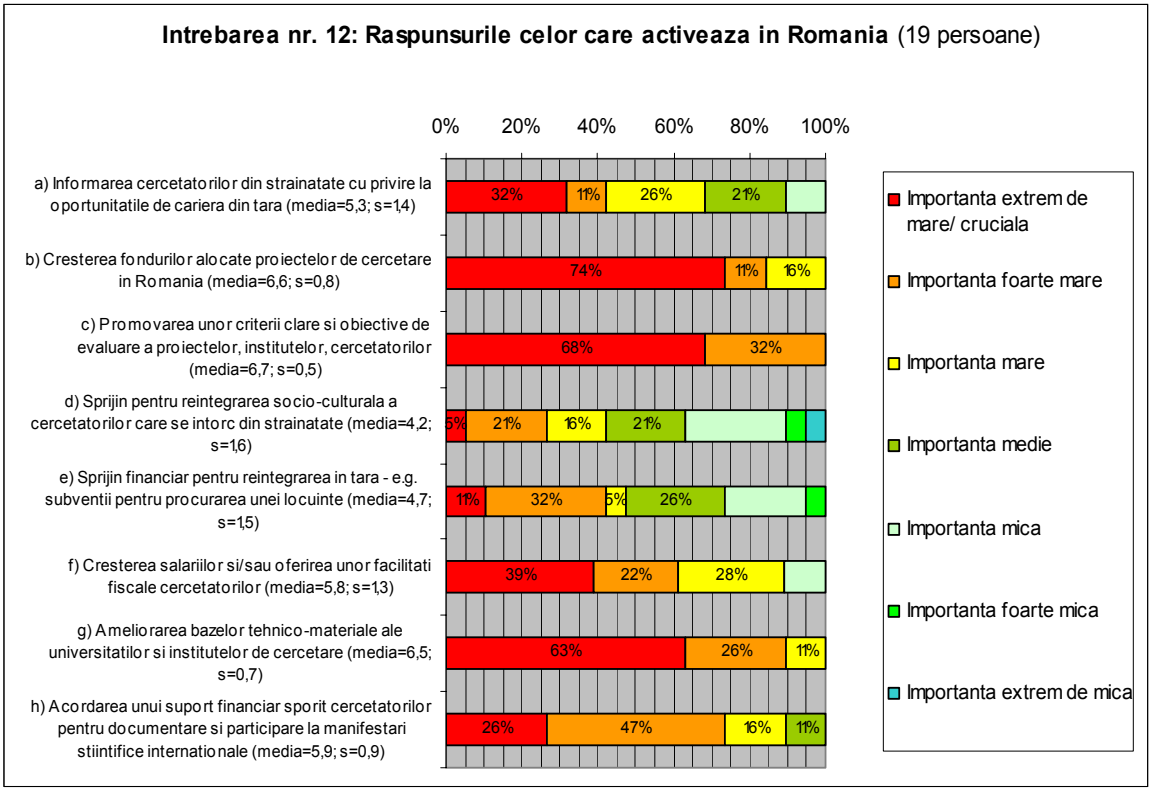

Figura 17. Importanţa diferitelor categorii de măsuri care ar trebui luate pentru stimularea întoarcerii în ţară a cercetătorilor care activează în străinătate – răspunsurile celor care activează în România (*s* reprezintă abaterea standard).

În încheierea acestui subcapitol menţionăm că aproape o treime din participanţi (47 persoane) au făcut una sau mai multe recomandări de măsuri de acţiune pentru atragerea şi reintegrarea cercetătorilor români care activează în străinătate. Date fiind diversitatea şi gradul de detaliere a sugestiilor respective, în acest context am trecut în revistă numai cele mai frecvente dintre categoriile de măsuri propuse de respondenţi.

2.6 Observaţii şi recomandări finale. O succintă evaluare a rezultatelor din perspectiva managementului carierei internaţionale

În măsura în care este gestionată în mod corespunzător, mobilitatea profesională internaţională a oamenilor de ştiinţă poate aduce beneficii importante ţării noastre în direcţia revitalizării activităţii de cercetare-dezvoltare pe plan intern şi a integrării activităţii ştiinţifice din România în circuitul internaţional. În mod evident, condiţia *sine qua non* pentru reducerea emigraţiei permanente a celor mai valoroşi intelectuali români o constituie ameliorarea perspectivelor de carieră pe plan intern, atât din punct de vedere financiar, cât şi ca statut socio-profesional. Însă o serie de ameliorări sunt necesare şi din punctul de vedere al managementului carierei internaţionale. În acest sens, opinăm că universităţile şi institutele de cercetare din România ar trebui să aplice în mod sistematic unele dintre

măsurile recomandate de experții în materie de expatriere, măsuri care vizează retenția talentului organizațional[39].

Astfel, *înaintea plecării în străinătate,* conducerea instituției împreună cu cercetătorul (doctorandul, post-doctorandul, cadrul didactic universitar etc.) ar trebui să discute obiectivele profesionale ale acestuia din urmă şi oportunitățile de carieră de care poate beneficia în cadrul universității sau institutului, la întoarcerea în țară. Desigur, oportunitățile respective trebuie să fie suficient de atractive pentru a descuraja emigrația permanentă. Din nefericire, numai 4 (sub 3%!) din participanții în prezentul studiu au menționat că au primit "consiliere de carieră" înainte de plecarea din țară, însă nici unul dintre ei nu intenționează să se întoarcă în România, după terminarea proiectelor profesionale actuale.

De altfel, aceasta nu este singura deficiență în pregătirea pentru o carieră internațională. Conform celor arătate anterior, în general, asistența premergătoare relocării internaționale este insuficientă, numeroase subiecte de interes nefiind abordate (conform declarațiilor majorității participanților). Cu toate acestea, prezentul studiu ne determină să credem că, în anumite cazuri[40], cercetătorii români au primit o pregătire substanțială în vederea relocării internaționale şi acomodării în țara de destinație. Însă chiar şi o parte dintre aceştia reclamă întâmpinarea de dificultăți multiple în procesul respectiv. Prin urmare, considerăm necesară o cercetare mai detaliată pentru evaluarea calității şi extensivității asistenței organizaționale acordate.

Bineînțeles că sprijinul premergător relocării internaționale nu constituie un panaceu pentru orice categorie de provocări potențiale. Opinăm că o parte din problemele cu care au fost confruntați participanții, precum dificultățile de comunicare şi transferabilitatea limitată a cunoştințelor dobândite în România, pot fi mitigate prin ameliorarea sistemului de educație din țară, în sensul alinierii acestuia la cele mai înalte standarde mondiale. De asemenea, un accent sporit pe studiul limbilor de circulație internațională este indicat în toate instituțiile de învățământ, inclusiv în universitățile politehnice, facultățile de medicină şi farmacie, facultățile de matematică, fizică, chimie, biologie şi aşa mai departe[41]. Aceasta deoarece, cunoaşterea limbilor moderne este de natură să faciliteze o mai bună racordare a sistemului academic şi de cercetare din România la circuitul internațional de valori.

Revenind la practicile recomandabile în materie de managementul carierei internaționale, universitățile şi institutele de cercetare[42] ar trebui să țină legătura cu oamenii de ştiință de valoare care activează în străinătate. Pentru a încuraja întoarcerea în țară a persoanelor respective, este utilă informarea acestora cu privire la oportunitățile de carieră din țară (posturi pentru care ar putea candida sau proiecte în care ar putea coopera). Aşa cum rezultă din Figura nr. 12, în timpul perioadei de studii sau de muncă în străinătate, numai 27% din participanții în acest studiu au purtat asemenea discuții cu foştii colaboratori din țară.

De asemenea, contactul cu mediul ştiințific din România prin diverse modalități (colaborări în proiecte interne sau internaționale, vizite de lucru, participarea la conferințe sau alte manifestări ştiințifice în țară) reduce propensiunea spre emigrația permanentă (vezi Tabelul nr. 5). În plus, un contact regulat între colegii din țară şi din străinătate facilitează schimbul de experiență în beneficiul României. Referitor la acest subiect, ramarcăm următoarele:

- Deşi numai 30% din participanți au declarat că au participant la conferințe, simpozioane şi alte manifestări ştiințifice în România (vezi Figura nr. 13), peste 75% sunt de părere că aceasta este o modalitate de valorificare, în interesul țării noastre, a expertizei internaționale a cercetătorilor români din diaspora (vezi Figura nr. 15).
- Pe baza aceloraşi două grafice, numai 16% din respondenți au colaborat în proiecte pe plan intern, în timp ce peste 70% consideră asemenea colaborări ca fiind benefice României.

De aici rezultă clar necesitatea unor eforturi sistematice şi organizate, la nivel de universități şi institute de cercetare, pentru încurajarea cooperării şi schimbului de experiență cu colegii care

[39] Vezi "Repatriation Planning Cheklist" by C. Marmer Solomon (1995) şi "The Art of Coming Home" by C. Storti (2001), spre exemplu.

[40] Circa o zecime din participanții în prezentul studiu au primit 4-6 forme de asistență organizațională înaintea plecării din România.

[41] Cei care au reclamat dificultăți de comunicare în străinătate, deşi relativ puțini (sub 20% - vezi *Figura nr. 10*), activează într-o varietate de domenii, incluzând: medicină sau farmacie, fizică, chimie, matematică etc.

[42] Sau alte instituții care reprezintă interesele României (ambasadele, Ministerul Educației şi Cercetării etc.)

activează în afara graniţelor naţionale. Aceasta cu atât mai mult cu cât numeroşi cercetători români de valoare nu intenţionează să se mai întoarcă în ţară (vezi Tabelul nr. 4).

Cu toate acestea, două treimi "nu s-au decis încă" sau consideră întoarcerea în România ca a doua opţiune în ierarhia preferinţelor personale. Întoarcerea unei părţi din intelectualii în cauză poate fi stimulată printr-o informare promptă şi corectă[43] cu privire la oportunităţile de carieră din ţară, în domeniul lor de activitate. O altă observaţie importantă se referă la faptul că, după circa 3-4 ani de şedere în străinătate (spre sfârşitul unui doctorat, spre exemplu) o pondere relativ mai mare a cercetătorilor români preferă să se întoarcă în ţară, *ca primă opţiune*. Simultan, ponderea celor care "nu sunt de acord" să lucreze în România se reduce. Totuşi, cei mai mulţi respondenţi din acest grup sunt nehotărâţi cu privire la viitorul lor profesional (vezi Tabelul nr. 9, constituit pe baza răspunsurilor participanţilor care activau în afara graniţelor naţionale în momentul efectuării acestui studiu).

Perioada de activitate în străinătate	Intrebarea 10b. După terminarea proiectelor profesionale actuale, prefer să lucrez în România				Total
	Acord total	Acord parţial	Nu sunt de acord	Nu ştiu încă	
Sub 3 ani	6,7%	33,3%	40%	20%	100%
3-5 ani	**15,4%**	26,9%	19,2%	38,5%	100%
5-7 ani	9,1%	33,3%	24,3%	33,3%	100%
7-10 ani	4,5%	45,5%	27,3%	22,7%	100%
Peste 10 ani	4,3%	56,6%	8,7%	30,4%	100%

Tabelul 9.

Datele din tabelul de mai sus sugerează că eforturile de repatriere au cea mai mare şansă de succes în rândurile celor care activează în străinătate de circa 3-5 ani. O dată cu trecerea timpului, persoanele respective se integrează treptat în mediul profesional şi socio-cultural din ţara "gazdă", iar perspectiva întoarcerii în România devine, pentru tot mai mulţi, o "a doua opţiune". Numeroase sugestii şi comentarii făcute în cadrul ultimelor două întrebări din chestionar aparţin unora din oamenii de ştiinţă care au indicat revenirea în ţară ca a doua preferinţă. Aceasta ne determină să credem că, în măsura în care recomandările făcute vor fi transpuse în practică, România va deveni treptat "o alternativă mai atractivă" pentru oamenii de ştiinţă, fie pentru colaborări temporare, fie pentru repatrierea permanentă (vezi Anexa nr. 2, întrebările nr. 11 şi. 12).

Încheiem cu menţiunea că un aspect complementar se referă la sprijinul pentru reintegrarea socio-culturală şi profesională a conaţionalilor noştri care decid să se întoarcă în ţară. Deşi mai puţin reliefată de participanţii în prezentul studiu, opinăm că acestă dimensiune a managementului carierei internaţionale nu trebuie neglijată. Iniţierea unor proiecte lăudabile precum "Ad Astra" şi Programul "Întoarcerea în România"[44], reprezintă paşi importanţi în această direcţie. Însă literatura de specialitate prezintă o multitudine de modalităţi de acţiune, care pot fi adoptate ca soluţii complementare. Unele vizează aspectele practice ale reintegrării, în timp ce altele se referă la provocările de natură psihologică şi emoţională, precum mitigarea "şocului cultural revers" (eng. "reverse culture shock").

[43] Crearea unor aşteptări realiste este foarte importantă pentru succesul repatrierii - vezi lucrările semnate de Craig Storti (2001) şi Charlene Marmer Solomon (1995).

[44] Vezi http://www.itcnet.ro/irex/

Anexa 1: Invitația adresată cercetătorilor români şi chestionarul aferent

7 noiembrie 2005

Stimată Doamnă (Domnişoară) / Stimate Domn Cercetător,

Dumneavoastră faceți parte din categoria cercetătorilor români de valoare, care activează în străinătate. Acesta este motivul pentru care considerăm deosebit de importantă participarea dumneavoastră în studiul nostru cu privire la cariera internațională a oamenilor de ştiință provenind din România.

Prin intermediul unui mic chestionar, cuprinzând numai 12 întrebări, vă invităm să ne împărtăşiți experiența şi opiniile dumneavoastră cu privire la:

- Pregătirea pentru experiența de muncă internațională;
- Colaborarea cu mediul ştiințific din România;
- Motivarea întoarcerii în România, în scop profesional, pentru o perioadă mai scurtă sau mai lungă de timp, a oamenilor de ştiință români din diaspora;
- Asistența pentru reintegrarea socio-profesională a cercetătorilor care decid să se întoarcă în țară.

Vă rugăm să completați acest chestionar, dacă este posibil, înaintea datei de 30 noiembrie 2005. Pe baza constatarilor facute in perioada de testare a chestionarului, completarea acestuia necesită, în medie, 8-10 minute. Anonimitatea răspunsurilor este garantată.

Răspunsurile fiecarui participant vor fi codificate cu un numar de identificare unic, atribuit automat de catre sistem. Acest numar de identificare apare pe ecranul dvs., dupa completarea chestionarului. Vă recomandam sa salvati pagina pe care este afisat numarul dumneavoastra de identificare.

Aceasta deoarece, drept multumire pentru colaborarea dumneavoastra, vom oferi un mic cadou unui numar de 10 participanti, alesi in mod aleatoriu, in functie de numarul de identificare. Cadourile respective vor avea o valoare cuprinsa intre 10 si 50 Euro.

Toți participanții în acest studiu vor primi un e-mail cuprinzând raportul centralizator al rezultatelor obținute precum şi lista celor 10 numere de identificare "câştigatoare". În cazul în care sunteți posesorul unui nr. de identificare "câştigător", pentru a primi cadoul dvs., va trebui sa ne indicați o adresă poştală la care îl putem expedia.

Opiniile şi sugestiile dumneavoastră vor constitui baza concluziilor şi recomandărilor pe care le vom formula în cadrul unei lucrări de doctorat pe tema "managementului carierei internaționale". Prin urmare, vă mulțumim din tot sufletul pentru cooperare şi vă dorim succes în întreaga dumneavoastră activitate!

Cu multă stimă şi respect,

Mihaela Pătraşca - Doctorand ASE, Bucureşti Prof. Univ. Dr. Dan Popescu - ASE, Bucureşti

P.S. Dacă aveți întrebări sau observații cu privire la acest chestionar, vă rugăm să ne contactați prin intermediul următoarei adrese de e-mail: mihaela_patrasca@saraleefoodseurope.com

1. **În ce domeniu lucrați (în prezent)?** Vă rugăm să alegeți varianta sau variantele de răspuns corespunzătoare (sau care reprezintă descrierea cea mai realistă a situației:
    a) Inginerie electică / electrotehnică; inginerie mecanică
    b) Optică sau alte domenii ale fizicii (teoretică sau aplicată)
    c) Matematică (teoretică sau aplicată)
    d) Informatică – tehnologie
    e) Astronomie, planetologie
    f) Geologie / tectonică
    g) Chimie organică sau anorganică; geochimie
    h) Biologie, biochimie, genetică
    i) Medicină sau farmacie
    j) Medicină veterinară sau ştiințe agricole
    k) Ştiințe economice
    l) Ştiințe politice
    m) Sociologie, demografie sau psihologie
    n) Comunicare, publicitate
    o) Ştiințe culturare, istorie, artă, literatură, filosofie sau religie
    p) Alt domeniu – vă rugăm specificați .....

2. **De cât timp activați în străinătate?** (În cazul în care ați plecat din România în calitate de student/masterand/doctorand, iar după terminarea studiilor ați rămas la lucru în străinătate, vă rugăm să luați în considerare şi perioada de studii)
    a) Sub 6 luni
    b) Între 6 luni şi 1 an
    c) 1-2 ani
    d) 2-3 ani
    e) 3-4 ani
    f) 4-5 ani
    g) 5-7 ani
    h) 7-10 ani
    i) Peste 10 ani

3. **Unde activați în prezent?** Vă rugăm să alegeți vatianta corespunzătoare
    a) SUA
    b) Canada
    c) Franța
    d) Germania
    e) Marea Britanie
    f) Altă țară Vest-Europeană
    g) Australia
    h) Altă țară – vă rugăm specificați .....

4. **Care sunt motivele pentru care ați ales să lucrați în străinătate?** Vă rugăm să indicați importanța fiecăruia dintre elementele următoare în decizia dumneavoastră, acordându-le un punctaj de la 7 la 1, după cum urmează:

7= importanță extrem de mare (cruacială); 6 = importanță foarte mare; 5= importanță mare; 4 = importanță medie, 3= importanță mică; 2 = importanță foarte mică; 1= importanță extrem de mică / nesemnificativă

Dacă o anumită variată de răspuns nu este adevarată, va rugăm să alegeți opțiunea "0": "Nu se aplică".

a) Specificul muncii: în România n-am avut posibilitatea desfăşurării unei activități similare sau la fel de interesante

0 1 2 3 4 5 6 7

b) Finanțarea cercetării: În Romania n-am avut posibilitatea să fac cercetare la nivelul standardelor mondiale, datorita insuficientei resurselor tehnico-materiale şi financiare
0 1 2 3 4 5 6 7

c) Afirmare - dezvoltare profesională: Mi-am dorit posibilități de afirmare şi dezvoltare profesională suprioare celor din țară
0 1 2 3 4 5 6 7

c) Salariu / recompense: munca din străinătate îmi oferă recompense net superioare oricărui post pe care l-aş fi putut avea (şi care m-ar fi interesat) în România
0 1 2 3 4 5 6 7

d) Mi-am dorit o experiență profesională internațională
0 1 2 3 4 5 6 7

f) Alte motive profesionale
0 1 2 3 4 5 6 7

g) Motive personale
0 1 2 3 4 5 6 7

5. **Înaintea plecării din România, ce asistență pentru relocare şi acomodare în țara de destinație vi s-a acordat?** Vă rugăm să indicați toate variantele aplicabile:

a) Informații /consiliere cu privire la procedura de imigrare, documentele necesare (viză, asigurare de călătorie etc.) şi, eventual, modul de procurare a documentelor respective
b) Informații cu privire la țara sau regiunea de destinație (sau recomandări cu privire la modul de procurare a informațiilor necesare)
c) Informații cu privire la universitatea sau instituția de cercetare din țara de destinație
d) Informații cu privire la impozitare, asigurările sociale şi de sănătate în timpul perioadei de şedere în străinătate (de exemplu: evitarea dublei impozitări, continuarea contribuției la fondul de pensii din România în perioada şederii în străinătate etc.)
e) Informații/ training cu privire la tranziția culturală şi managementul şocului cultural
f) Consiliere de carieră - de exemplu: sfaturi cu privire la reintegrarea socio-profesională la reîntoarcerea în țară
g) N-am beneficiat de nici o formă de asistență pentru relocare sau acomodarea în țara de destinație – în acest caz, ignorați alternațiva de răspuns care urmează, referitoare la "Alte forme de pregătire şi sprijin"
h) Alte forme de pregătire şi sprijin – vă rugăm specificați (dacă este cazul):
.....

6. **Când ați plecat inițial din România, ce dificultăți ați întâmpinat cu privire la relocarea internațională şi integrarea profesională şi socio-culturală în țara de destinație (țara 'gazdă')?** Vă rugăm să selectați toate alternativele de răspuns aplicabile:

a) Dificultăți în obținerea documentelor necesare pentru relocare (viză, permisul de muncă, permisul de rezidență etc.)
b) Cheltuieli ridicate în primele luni de şedere în străinătate (legate de cazare, transport, telecomunicații etc.)
c) 'Şoc cultural', respectiv dificultăți în integrarea socio-culturală în țara 'gazdă' (v-a fost greu, cel puțin în primele luni, să vă simțiți 'acasă' în noul mediu)
d) Dificultăți de comunicare cu colegii şi/sau alte persoane din țară 'gazdă'
e) Transferabilitate / utilizare <u>limitată</u> a cunoştințelor dobândite în România

f) O eficienţă / productivitate redusă în primele luni după inceperea activităţii în noua ţară (ţara ‘gazdă)
g) Nici o dificultate – în acest caz, ignoraţi varianta de răspuns care urmează, referitoare la “Alte dificultăţi”
h) Alte dificultăţi – vă rugăm menţionaţi, dacă este cazul: .....
.....

7. **Ţineţi legătura în prezent cu universitatea / institutul de cercetare în cadrul căruia aţi activat în România sau cu colegii dvs. din ţară?** Vă rugăm selectaţi varianta de răspuns care descrie cel mai bine situaţia.
   a) Da, am o relaţie substanţială şi destul de frecventă cu universitatea/institutul din ţară şi (o parte dintre) colegi
   b) Da, dar într-o măsură redusă (comunicare limitată, cu caracter sporadic) cu universitatea/institutul din ţară şi unii dintre colegi
   c) Nu ţin legătura cu universitatea/ institutul de cercetare din România, dar corespondez cu unii dintre colegii din ţară
   d) Nu, nu mai ţin legătura nici cu colegii şi nici cu universitatea/institutul de cercetare din România

   În cazul în care răspunsul dvs. este d), treceţi direct la întrebarea nr. 9 (ignoraţi întrebarea nr. 8)

8. **În ce constă relaţia dumneavoastră cu universitatea/institutul de cercetare şi/ sau colegii din România?** Vă rugăm selectaţi toate variantele de răspuns aplicabile:
   a) Consultare-colaborare în probleme profesionale (în domeniul dvs. de activitate)
   b) Discuţii / schimb de informaţii cu privire la noile evoluţii în domeniul dvs. de activitate – de exemplu: noi proiecte de cercetare, noi tehnologii etc.
   c) Discuţii / informare cu privire la oportunităţile de carieră în România în domeniul dvs. de activitate – de exemplu: eventualele posturi pentru care aţi putea candida sau proiecte în care aţi putea colabora
   d) Discuţii pe tema evoluţiilor economice, politico-legislative, socio-culturale şi/sau alte aspecte de interes general cu privire la România
   e) Nici unul dintre aspectele menţionate – este o relaţie de curtoazie sau de prietenie, după caz (în acest caz, ignoraţi varianta de răspuns următoare, referitoare la “alte aspecte de ordin profesional”)
   f) Alte aspecte de ordin profesional – vă rugăm precizaţi .....

9. **Cum ţineţi legătura cu mediul ştiinţific din România, în general?** Vă rugăm să selectaţi varianta sau variantele de răspuns aplicabile şi să precizaţi alte modalităţi, după caz.
   a) Nu am mai ţinut legătura cu mediul ştiinţific din România
   e) Nu am mai ţinut legătura cu comunitatea ştiinţifică din România, dar m-am informat asupra evoluţiilor din cercetarea ştiinţifică din ţara noastră (prin intermediul ‘Ad Astra’, spre exemplu)
   b) Am participat la simpozioane, conferinţe şi/sau alte manifestări cultural-ştiinţifice din România
   c) Am colaborat în proiecte de cercetare pe plan intern
   d) Am ţinut legătura cu mediul ştiinţific din România prin intermediul ‘Ad-Astra’
   e) Alte modalităţi – vă rugăm să specificaţi: .....
   .....

10. Ce intenţionaţi să faceţi la terminarea proiectelor profesionale actuale? Indicaţi, în funcţie de *preferinţele* dvs., în ce măsură sunteţi de acord cu fiecare dintre următoarele 3 variante de răspuns, astfel:

1 = sunt de acord: aceasta este alternativa pe care o prefer (‘my first choice’)
2 = acord parțial: aceasta este a doua preferință a mea (‘my second choice’);
3 = nu sunt de acord: aceasta este alternativa cea mai puțin dorită;
4 = nu ştiu încă / nu m-am decis

	Acord total	*Acord parțial*	*Nu sunt de acord*	*Nu ştiu încă*
a) Aş vrea să-mi găsesc de lucru în țara în care activez în prezent (intenționez să ramân în aceeaşi țară în continuare)	*1*	*2*	*3*	*4*
b) Prefer să mă intorc în România (la fostul loc de muncă sau să-mi caut un nou loc de muncă în țară)	*1*	*2*	*3*	*4*
c) Prefer să-mi găsesc de lucru într-o altă țară (în cadrul Uniunii Europene, în SUA, Canada etc.)	*1*	*2*	*3*	*4*

11. În opinia dvs., cum se poate proceda pentru valorificarea cunoştințelor şi experienței internaționale dobândite de cercetătorii (şi alți intelectuali) români din diaspora, în beneficiul României ? Vă rugăm selectați toate variantele de răspuns aplicabile şi să indicați alte modalități de acțiune pe care le considerați oportune.

a) Facilitarea contactelor dintre specialiştii români din țară şi din străinătate şi colaborarea intelectualității românești din diaspora în proiecte naționale.

b) Invitarea intelectualilor români din străinătate (cercetători şi doctoranzi) să participe la conferințe, simpozioane şi alte manifestări ştiințifice din țară, facilitând astfel schimbul de experiență.

c) Invitarea intelectualilor români din străinătate (cercetatori şi doctoranzi) să facă prezentări în cadrul orelor de curs, seminar sau laborator în facultățile de profil din România.

d) Oferirea unor locuri de muncă atractive în țară (sprijinirea cercetătorilor şi doctoranzilor români din străinătate în găsirea unor posturi în țară în care îşi pot valorifica experiența internațională)

e) Alte modalități de acțiune - vă rugăm specificați: .....

12. În opinia dvs., pentru stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor români care activează în străinătate, ce măsuri ar trebui să ia universitățile, institutele de cercetare şi/sau statul român? Vă rugăm să alegeți toate variantele aplicabile şi să indicați importanța fiecăruia dintre elementele menționate (din punctul de vedere al influenței potențiale asupra deciziei de revenire în țară a cercetătorilor):

7 = importanță extrem de mare/ factor crucial; 6 = importanță foarte mare; .....
1 = importanță foarte mică/ factor nesemnificativ

	Importanță						
	Extrem de mică	*F. mică*	*Mică*	*Medie*	*Mare*	*F. mare*	*Extrem de mare*
a) Informarea regulată a cercetătorilor din diaspora cu privire la proiectele naționale în care ar putea coopera şi pozițiile care se scot la concurs în universități/institute de cercetare	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
b) Creşterea fondurilor alocate proiectelor de cercetare în România	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
c) Promovarea unor criterii clare şi obiective de							

evaluare (a proiectelor de cercetare, a institutelor şi a cercetătorilor	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
d) Sprijin pentru reintegrarea socio-culturală – de exemplu: organizarea de seminarii, conferinţe şi alte evenimente socio-culturale pentru intelectualii recent întoarşi din străinătate	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
e) Sprijin financiar pentru reintegrare – de exemplu, subvenţii/ credite ipotecare cu dobândă subvenţionată pentru procurarea unei locuinţe în ţară	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
f) Creşterea substanţială a salariilor din cercetare şi/sau oferirea unor facilităţi fiscale cercetătorilor (de exemplu: reducerea sau eliminarea impozitului pe salariu)	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
g) Amelirearea bazelor tehnico-materiale ale universităţilor şi centrelor de cercetare din România, pentru a le alinia la standardele mondiale	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
h) Acordarea unui suport financiar sporit cercetătorilor pentru documentaţie şi participarea la manifestări ştiinţifice internaţionale	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
i) Alte recomandări/ sugestii: …….....……..... …… ……	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*

Anexa nr. 2: Sugestii, explicații, recomandări sau comentarii la întrebările 5, 6, 8, 9, 11 şi 12

Întrebarea nr. 5

Nouă participanți au primit "alte forme de pregătire şi sprijin", după cum urmează:

1. "Sprijin pentru găsirea unei locuințe. Compensații materiale pentru relocarea în sine, precum şi pentru faptul ca îmi desfaşor activitatea în afara țării de origine"
2. "Permis de muncă şi asigurări medicale"
3. "Singura formă de sprijin a fost o mica suma de bani în valută, pe care am folosit-o pentru plata parțială a testelor TOEFL and GRE cerute pentru admiterea la doctorat. Această suma a fost de fapt o donație a unui fost absolvent, pe care rectorul a împărțit-o la cei doritori să plece la doctorat în străinătate, în acele vremuri de pionierat (eram în 1990!)."
4. *"Teaching Assistanship* care este un fel de 'asigurarea unui post de asistent universitar' care să-mi permită acoperirea cursurilor de doctorat şi a şederii in campus cu un venit foarte minim de subzistență."
5. "Fundația de la Ecole Politechnique a luat în sarcină şederea noastra în Franța, iar Fundația Soroş ne-a platit biletele de avion."
6. "Aprox 3000 NLG (1400 EUR)"
7. "Informații despre echivalarea studiilor"
8. "Bursa de mobilitate AUF - EDR; contacte în Universitatea gazdă"
9. "Ajutor cu aplicația pentru permisul de muncă".

Întrebarea nr. 6

Alte dificultăți întâmpinate de participanți în procesul relocării şi acomodării în țara de destinați – 15 persoane au oferit explicații în acest sens, după cum urmează:

1. "Datorită ofertei reduse de cazare pentru studenți, obținerea unui loc de cazare a fost dificilă"
2. "Cazare rezonabilă ca raport preț/calitate greu de găsit."[45]
3. "Găsirea unei finanțări constante, fiind elev in clasa a XII-a şi fără susținerea părinților."
4. "Dorul de casă"
5. "Dor de casă (oameni şi locuri)"
6. "Engleza învățată în România nu a acoperit suficient nevoile de comunicare cotidiană în Irlanda; dificultăți legate de acomodarea la sistemul birocratic irlandez."
7. "Lipsa familiei"
8. "Puține informații cu privire la ambianța destinației"
9. "Există diferente culturale, dar nu chiar un şoc, pentru ca sunt subtile. Mie mi-a luat destul timp până să le sesizez. În România aştepți să-ți spună şeful ce să faci şi, eventual, să te recompenseze. Aici nu-ți spune nimeni ce să faci, nici măcar şeful direct sau conducătorul de doctorat. La suprafață toți sunt amabili, dar trebuie sa te descurci singur."
10. "Am plecat din România ca copil, deci nici una din variantele prezentate mai sus nu se aplică în cazul meu."
11. "În general, prima indemnizație (lunară) a multora din bursele cu care am plecat în stagii de cercetare am obținut-o cu întârziere, din cauza birocrației; în condițiile în care am plecat din România cu resurse băneşti limitate, acest lucru a fost destul de supărător."
12. "Am lucrat timp de 4 ani ca asistentă medicală într-un cabinet de stomatologie, în fiecare zi (de la 14 - 22) în timp ce dimineața frecventam spitalul universitar şi noaptea studiam pentru examenele de recunoaştere a diplomei româneşti; a trebui să lucrez ca să mă autointrețin, având în vedere că am plecat fără nici un fel de bursă."
13. "Prima țară de 'emigrație profesională' a fost Olanda, ceea ce a necesitat cursuri de limbă intensive."
14. "Dificultăți în trecerea frontierelor - e uimitor cât de suspicios poate fi un paşaport românesc..."

[45] Primele două răspunsuri au fost oferite de doctoranzi români, aflați în Olanda.

15. "1. Actele românesti (certificate de naştere, etc.) nu au fost acceptate la primarie. 2. Viza soţiei nu a fost organizată şi a trebuit să rezolv întâi actele mele ca să-i cer viza şi ei."

Întrebarea nr. 8

Răspunzând la această întrebare, nouăsprezece participanţi au oferit explicaţii suplimentare cu privire la natura relaţiilor cu universitatea/ institutul de cercetare şi/ sau colegii din România[46]. De remarcat faptul că patru dintre aceşti nouăsprezece participanţi au enumerat trei sau patru modalităţi de colaborare pe care le-au utilizat în perioada de activitate în străinătate. Enumerăm succint diferitele modalităţi prin care cercetătorii români din diaspora au ţinut legătura cu universitatea/ institutul de cercetare şi colegii din ţară, specificând numărul persoanelor care au făcut referire la fiecare dintre ele (în măsura în care mai mulţi participanţi au menţionat o anumită modalitate):

- Facilitarea plecării altor colegi din ţară la un post în străinătate (4 persoane):
    - Discuţii cu privire la interesul colegilor din România de a ajunge şi ei în institute de renume din străinătate;
    - Discuţii/ informare cu privire la oportunităţile de carieră din 'ţara gazdă' – de exemplu, eventuale posturi pentru care ar putea candida;
    - Recomandări pentru foşti studenţi interesaţi în burse similare la aceeaşi universitate în străinătate.
- Publicare de articole ştiinţifice şi cărţi în colaborare cu colegi din ţară (3 persoane[47])
- Donaţii de cărţi şi articole de specialitate colegilor sau universităţii/bibliotecii (3 persoane[48])
- Donaţii materiale sau de aparatură universităţii şi respectiv, unui spital din România (2 persoane)
- Intermediere şi ajutor pentru vizite cu caracter profesional ale foştilor colegi sau profesori la universitatea 'gazdă' din străinătate, facilitând schimbul de experienţă şi eventuale colaborări în viitor (2 persoane)
- "Obţinerea de finanţare pentru stagii de pregătire în laboratorul pe care îl conduc pentru colegi de la Universitatea de care am aparţinut în România"
- Contact cu unii dintre profesorii de la universitatea din ţară[49] şi recutarea unui absolvent al programului postdoctoral al acelei universităţi
- "Participare la congrese şi conferinţe în România, transfer de know-how"
- Organizare de congrese în colaborare
- Facilitarea participării la conferinţe în străinătate a colegilor din România
- Coordonare echipă de cercetare în Romania
- Membru în comisii de doctorat din ţară
- Ţinut cursuri sub formă de modul (3 săptămâni/an) la universitatea din ţară[50], în perioada de specializare în străinătate.

    "Am încercat sa le dau studenţilor informaţii extrem de recente în cadrul cursurilor mele şi să îi ţin la curent cu tehnologia şi progresul cercetărilor în materiile predate. De asemenea, am introdus bibliografie de ultimă oră şi am ţinut seminariile şi cursurile în stil interactiv, adoptand modelul de predare al universităţii unde mi-am făcut doctoratul."

---

[46] Răspunzând la întrebarea nr. 9, alţi zece participanţi au oferit explicaţii cu privire la relaţia cu universitatea/ institutul de cercetare şi colegii din România.

[47] În cadrul răspunsului la întrebarea următoare (întrebarea nr. 9), un alţi doi participanţi au menţionat scrierea de articole împreună cu colegi din ţară (persoanele respective nu a făcut această menţiune la întrebarea nr. 8).

[48] În cadrul răspunsului la întrebarea următoare (întrebarea nr. 9), alte trei persoane au menţionat trimiterea de articole de specialitate colegilor din ţară (persoanele respective nu a făcut această menţiune la întrebarea nr. 8).

[49] În cadrul răspunsului la întrebarea următoare (întrebarea nr. 9), alţi doi participanţi au menţionat "legături personale cu unii dintre foştii profesori şi colegi (persoanele respective nu a făcut această menţiune la întrebarea nr. 8).

[50] În cadrul răspunsului la întrebarea următoare (întrebarea nr. 9), un alt participant a declarat că a ţinut câteva seminarii la Universitatea de Vest din Timişoara (persoana respectivă nu a făcut această menţiune la întrebarea nr. 8).

- "Rapoarte pentru teme de cercetare ale institutului de origine, la care am continuat să lucrez pe durata bursei în străinătate, în timpul meu liber."
- "Discuții cu privire la imposibilitatea promovării în interiorul universității din care am plecat"
- Colaborare cu colegii din țară[51] - efectuarea primelor histeroscopii operatorii şi diagnostice în România
- "Inițial nu am intretinut nici o legatură, însă am cautat sa structurez cercetarea din România începând din 2003"
- "Integrarea României în Organizația pentru Cercetări Nucleare (CERN)." Acelaşi participant a adăugat:

  "Din păcate, clasa politică nu a realizat şi continuă să ignore importanța pe care participarea României în colaborări internaționale o poate avea pentru o dezvoltare socio-economică durabilă."

Întrebarea nr. 9

Douăzeci şi trei dintre participanți au menționat alte modalități de contact cu mediul ştiințific din România în perioada de activitate în străinătate. Reproducem pe scurt modalitățile specificate precum şi numărul persoanelor care au făcut referire la fiecare dintre ele (în măsura în care mai mulți participanți au menționat o anumită modalitate):

- Colaborări cu universitatea, unii dintre foştii colegi şi/sau profesori din țară (8 persoane)
  - trimiterea unor articole de specialitate colegilor/universității din România (3 persoane)
  - scrierea de articole în colaborare cu colegi din țară (2 persoane)
  - participarea împreună cu colegi din România la conferințe în străinătate
  - oferirea de sprijin în proiectele de cercetare efectuate de colegii din țară
  - transmiterea de informații cu privire la oferte de doctorat, masterat sau burse de cercetare precum şi anunțuri făcute la conferințe internaționale sau workshop-uri
  - legături personale cu unii dintre foştii profesori şi colegi (2 persoane)
- Ținut seminarii (1 persoană) sau conferințe la universități din țară (1 persoană)
- Ziaristică (1 persoană) sau publicații în reviste româneşti, ştiințifice sau generale (3 persoane)
- Legături personale cu membri ai comunității ştiințifice din România (3 persoane)
- Comunicare prin e-mail (3 persoane)
- Comunicare directă cu prieteni care lucrează în mediul universitar în România
- Vizite reciproce, seminarii şi conferințe comune
- Contacte directe la congrese internaționale
- E-mail şi prezentări efectuate în România
- Colaborarea cu scriitori din România în traducerea unor lucrări de proză
- Colaborare cu FAR
- Discuții cu prietenii şi mass-media
- Efectuarea unei anchete în zonele rurale din România (intervievat 460 gospodării), obținând fondurile necesare în SUA
- Generarea unor proiecte de colaborare cu finantare americană
- Participarea activă la programele comune de cercetare cu Institutul de Matematică 'Simion Stoilow', programe care obțin o bună finanțare externă
- Menținerea statutului de asociat al Institutului de Matematică al Academiei Române.
- Consultarea paginilor de web ale universităților, consultarea site-ului 'Web of Science' în legatură cu impactul cercetării româneşti.

[51] În cadrul răspunsului la întrebarea următoare (întrebarea nr. 9), alți doi participanți au menționat colaborarea cu colegii de la facultatea din țară) în timp ce la întrebarea nr. 8 nu a făcut această mențiune'.

Întrebarea nr. 11

Treizeci şi cinci (24%) dintre participanţi au sugerat alte modalităţi de acţiune pentru valorificarea, în beneficiul României, a cunoştinţelor şi experienţei dobândite de oamenii de ştiinţă români care activează în străinătate. Reproducem pe scurt sugestiile şi comentariile participanţilor, grupate pe categorii, precum şi numărul persoanelor care au făcut referire la fiecare dintre ele (în măsura în care mai mulţi participanţi au menţionat o anumită modalitate):

- Oferirea unor poziţii care necesită prezenţa temporară în România a cercetătorilor din străinătate (inclusiv a doctoranzilor din anii mari şi a postdoctoranzilor) – idee susţinută de 6 persoane, deşi părerile diferă în anumite privinţe, după cum urmează:
    - Tipul poziţiilor:
        ‘cercetător asociat’, ‘profesor asociat’ sau ‘profesor part-time’
    - Durata activităţii în România:
        o lună (4-6 săpatămâni) în timpul vacanţelor petrecute în ţară sau
        2-3 luni pe an (opiniile diferă în privinţa duratei),
        păstrând poziţia permanentă din străinătate.
    - Cadrul organizatoric:
        a) crearea unor centre de excelenţă în care activează şi personal permanent, bazat în România (cei mai buni din ţară), dar sunt asociaţi şi prezenţi şi cei mai buni din afara graniţelor naţionale, inclusiv profesori şi cercetători străini (cercetătorii români din afară având cel mai bun networking în acestă privinţă). În acest context, cercetătorii şi profesorii asociaţi vor conduce activitate de cercetare în colaborare cu colegii din România, vor preda cursuri etc.
        b) predarea unor cursuri modulare în cadrul universităţilor din România; universităţile ar trebui să ofere credite şi note pentru aceste cursuri, petru a stimula studenţii să participe. Ca alternativă, se poate crea învăţământ la distanţă, prin video-conferinţe.
    - Recompense – părerile sunt împărţite:
        a) Aceste posturi temporare ar trebui să fie excelent remunerate (aşa cum procedează Ungaria, de exemplu)
        b) Alte persoane sunt de părere că este suficient titlul de ‘profesor’ (care creşte competitivitatea persoanei pe piaţa forţei de muncă din străinătate) la care se poate adăuga, *eventual*, o sumă modică de bani, ca recompensă materială.

- Implicarea cercetătorilor români din străinătate în formarea / perfecţionarea cercetătorilor din ţară (4 persoane):
    - Participarea în pregătirea doctoranzilor în co-tutelă (internetul face posibil acest lucru);
    - Efectuarea unor prezentări mai ample legate de preocupările existente în cadrul mediului de lucru din străinătate, prin intermediul unor vizite reciproce, menite să asigure schimb de informaţii;
    - Organizarea de traininguri şi workshopuri pentru cadrele care n-au avut ocazia să studieze în Occident, pe teme ca: didactica modernă, management, team-work, dezvoltarea instituţiei etc.
    - Implicarea românilor din străinătate în educarea cercetătorilor din România în domenii ca: aplicarea pentru fonduri, scrierea unor propuneri de proiecte, dezvoltarea de strategii de cercetare pe termen lung, identificarea unor arii de cercetare relevante. Transferul de experienţă din statele dezvoltate către România trebuie să se desfăşoare constant şi fluent, fiind o oportunitate importantă pentru ţara noastră.
- Un alt participant a făcut o sugestie complementară, respectiv: “*punerea studenţilor români în legatură cu oameni de ştiinţă români care activează în strainătate; implicarea studenţilor români în colaborări internaţionale; realizarea faptului că studenţii sunt cele mai importante resurse pe care le au universităţile române la ora actuală”*.

- Colaborarea cercetătorilor din ţară şi din străinătate în cadrul unor proiecte internaţionale (3 sugestii):
    - Colaborarea în proiecte finanţate de Uniunea Europeană;

- Cooptarea cercetătorilor români din strainatate în proiecte internaționale finanțate de EU sau SUA, unde experința dobândită coroborată cu cunoaşterea limbi române poate aduce beneficii majore României, atât din punct de vedere profesional (lucrând pentru țara ta o faci cu suflet, un străin o va face doar pentru că este plătit), cât şi financiar (în general, consultanțele din străinate sunt foarte costisitoare, deci utilizarea intelectualilor români ar putea fi o variantă mai eficientă);
- Proiecte internaționale de colaborare între cercetători / instituții din România şi universități din Uniunea Europeană. Pentru aceasta trebuie ca facultățile din România sa fie capabile sa coordoneze granturi, iar granturile de cercetare să nu se supună impozitării (sau cel puțin nu 50% impozit), cum este cazul în Canada.

- Crearea de funcții de consultanți pe lângă Ministerul Educației pentru profesori şi cercetători confirmați din străinătate. Aceşti consultanți ar avea rolul de a sugera soluții viabile pentru problemele actuale. Aceste soluții pe termen mediu şi lung ar fi discutate şi readaptate situațiilor concrete în întâlniri bianuale cu conducerea Ministerului.

Numeroase sugestii se referă la ameliorarea sistemului academic şi de cercetare din România, prin:

- 'Însănătoşirea' sistemului de evaluare a productivității ştiintifice şi de acordare a fondurilor de cercetare. Această sugestie este corelată cu următoarele:
  - Asigurarea cadrului administrativ care să permită finanțarea corectă a proiectelor de cercetare din Romania;
  - Evaluarea onestă a rezultatelor obținute, prin crearea unui sistem unic de aprecierea a valorii diferitelor grupuri de cercetare;
  - Alegerea evaluatorului potrivit pentru domeniul potrivit. (2 persoane)

- Punerea sistemului academic şi de cercetare exclusiv pe baze de competențe (5 persoane)
  - Excluderea evaluatorilor de granturi incompetenți;
  - Promovarea criteriului competenței profesionale în selectarea managerilor din domeniul ştiințific/universitar;
  - Eliminarea restricțiilor la promovare de tipul numărului de ani de vechime/în învațământ (2 persoane) şi înlocuirea lor exclusiv cu criterii bazate pe performanțele profesionale realizate (numărul de publicații şi valoare lor);
  - "Este nevoie de repunerea în chestiune a întregului sistem universitar de învățământ (trebuie degradati profesorii care nu au cel puțin 10 publicații referentate în baza ISI sau alta echivalentă, oferindu-se bineînțeles, o perioadă de tranziție de 3 ani). Acest lucru trebuie corelat cu oferta paralelă a posturilor de profesor cercetătorilor români din străinătate, care activează la Harvard, MIT sau alte institute serioase şi care au rezultate remarcabile."
  - "Promovarea în funcții importante în sistemul academic şi a cercetătorilor 'navetişti', cei care supraviețuiesc material şi se dezvoltă profesional numai datorită oportunităților externe (burse, stagii de cercetare quasiperiodice); în Romania, ei sunt marginalizați şi chiar hărțuiți d.p.d.v. profesional când, de fapt, ar fi resursa de expertiză cea mai la îndemână."

- Ameliorarea finanțării şi dotării institutelor şi laboratoarelor de cercetare (4 persoane):
  - Creşterea finanțării pentru cercetare; mai mulți bani pentru dotări; mai mulți bani pentru salarii;
  - Asigurarea unui număr sporit de modalități de finanțare a proiectelor de cercetare (pentru cei ce se întorc în țară şi nu numai) precum şi scăderea verigilor birocratice după obținerea finanțărilor (se pierde o cantitate enormă de timp şi energie cu referatele de necesitate care trebuie semnate de numeroşi angajați de la serviciul social şi financiar, trebuie aprobate etc.)
  - Uşurarea proceselor de comandare de materiale şi echipamente de cercetare;
  - Asigurarea accesului online la baze internaționale de date, acces fără de care un cercetător adevărat nu poate supraviețui, indiferent în ce țară s-ar afla;

- Întărirea centrelor de cercetare care au supravieţuit în ţară, dacă nu recrearea lor, pe bază de subvenţii de la stat (40%) şi contracte (60%). Centrele de cercetare pot lucra direct şi frontal cu industria, dar universitatile trebuie să ramână un spaţiu deschis şi de emulaţie, departe de constrângerile contractuale aduse de industrie;
- Crearea catorva laboratoare (nuclee de cercetare) in Romania care să fie dotate material si financiar ca cel mai bun laborator din lume pe domeniul respectiv.

- Alte sugestii referitoare la sistemul de cercetare[52], respectiv cadrul instituţional al activităţii de cercetare în România (3 persoane):
  - Crearea unui Institut Naţional de Cercetare Pluridisciplinară care să beneficieze de o finanţare la nivel mondial;
  - Crearea unei agenţii naţionale de valorizare a rezultatelor din cercetare care să investească în transferul tehnologic de la universităţi si centre de cercetare către industrie, prin finantarea proiectelor de dezvoltare propuse de IMM-uri sau de start-up-uri;
  - Crearea unor incubatoare de start-up-uri cu finanţe publice, care trebuie re-echilibrate prin retururi financiare în caz de succes al start-up-ului (un singur 'Google' sau 'Yahoo' ar rambursa fără probleme datoriile celorlalţi şi ar echilibra balanţa incubatoarelor şi Agenţiei de valorizare);
  - Înfiinţarea unor institute speciale pentru cei veniţi din străinătate, care au rezultate importante.

- Alte sugestii adresate universităţilor din România (2 persoane):
  - Acordarea de burse (doctorand/postdoc) special pentru a face stagii în străinătate, cu obligativitatea revenirii la sfârşitul perioadei.
  - În universităţi ar trebui aduşi să predea experţi din industrie şi companii private (20% profesori din corpul profesoral intern, iar 80% experţi din piaţă: cam aceasta este repartiţia corpului profesoral în străinătate).
  - Proiectele de sfârşit de studii ar trebui facute în întreprinderi, prin acel faimos 'internship' (6 luni gratuite sau cu plata unei sume derizorii pentru un semi-inginer sunt interesante pentru întreprindere, deoarece din rândurile stagiarilor respectivi îşi va recruta viitoarele cadre; din punctul de vedere al studentului, avantajul constă în facilitarea intrării pe piaţa muncii).

Sugestii vizând sprijinirea activităţii antreprenoriale (2 persoane au făcut sugestii în acest context, alţi participanţi abordând subiectul la întrebarea nr. 12)

- Pe lângă oferirea unor locuri de muncă 'atractive', ar trebui facilitată înfiinţarea propriilor laboratoare de către cei care pot face acest lucru, utilizând tehnologii aduse ca donaţie din străinătate. Aceasta implică spaţii, evitarea birocraţiei şi invidiei celor care sunt deja în România şi nu pot face lucruri îndrăznеţe.

- Ca soluţie de compromis pentru următorii 5-10 ani, până când cadrul legislativ şi financiar vor permite o cercetare adevărată în România, încerc să obţin o poziţie de profesor asociat şi să construiesc un mic grup de cercetare în România. În acest fel aş putea introduce tehnici, dar mai ales aş modela mentalităţi şi atitudini; tinerii care ar lucra cu mine ar beneficia de stagii în laboratorul meu prin short term fellowship-uri (1 an). Însă este extrem de important să pot accesa fonduri de cercetare în Romania. Scopul este dublu. In primul rand, se creeaza o etica a autofinantarii; doi: managementul acestor fonduri este mai simplu (transferul internaţional de fonduri/tehnica este pur şi simplu prea birocratic...). De aceea, mi se pare extrem de important să

[52] Aceste sugestii vizează crearea "de novo" a unui sistem ultra-performant, în timp ce majoritatea celorlalte sugestii se referă la măsuri de acţiune pentru perfecţionarea sistemului academic şi de cercetare existent. Cele două categorii de măsuri pot şi trebuie să coexiste, aşa cum au sugerat domnii Daniel P. Funeriu şi Mihai D. Bărboiu la Conferinţa de la Sinaia pe tema migraţiei cercetătorilor români, conferinţă organizată de Institutul Cultural Român în octombrie 2004.

existe posibilitatea pentru profesorii asociați să acceseze fonduri rezonabile (50,000 - 100,000 de dolari pe an) în România.

Alte sugestii şi comentarii făcute de participanți în acest context (7 persoane):

- România trebuie să participe în calitate de stat membru cotizant la organizații internaționale de prestigiu (CERN, ESA, EMBL etc.). In procesul de aderare, spre deosebire de alte organisme unde dorinta politică (sau financiară) este suficientă, calitatea mediului ştiințific românesc (din țară sau străinătate) are rolul determinant.
- Coagularea unei conştiințe profesionale transfrontaliere trebuie sa fie o prioritate pentru toți cercetătorii români.
- Organizarea unor conferințe internaționale în România la care să fie invitați şi cercetători români din străinatate.
- Cultivarea relațiilor interpersonale şi acceptarea şi sprijinirea de către autorități a principiului libertății intelectuale – motorul învățământului şi cercetării de calitate.
- Încurajarea nu doar materială, dar şi ca statut social a cercetătorilor reveniți în țară.
- România trebuie să urmeze exemplul altor țări aflate într-o situație asemănătoare, unde mulți cercetători sunt plecați, dar acum li se oferă anumite oportunități de întoarcere. Un bun exemplu pentru domeniul în care lucrez este cazul Greciei şi al Ciprului.
- O metodă indirectă: să se lucreze la 'însănătoşirea' societății, prin eliminarea corupției, de exemplu. Automat România va deveni o variantă mai atractivă (nu numai pentru români).
- Toate aceste variante sunt oportune. De fapt, unele au fost realizate sau se realizează chiar acum, dar nu sunt destul de informat cu realitatea curentă a acestor proiecte.

Întrebarea nr. 12

Treizeci şi cinci dintre participanți au sugerat modalități de acțiune pentru stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor români care activează în străinătate (sau au făcut comentarii pe această temă). O parte dintre ele se referă la subiecte abordate deja la întrebarea precedentă (nu neapărat de către aceleaşi persoane). În această categorie intră, spre exemplu:

- crearea unor poziții care necesită prezența temporară a cercetătorilor români în țară, respectiv 'pendularea' acestora între postul permanent din străinătate şi cel din România (3 persoane);
- recunoaşterea prestigiului profesiei de cercetător şi/sau profesor;
- angajarea (exclusiv) pe bază de competențe.

De remarcat că numeroase sugestii şi observații făcute în acest context sunt legate de *mentalitate, atitudine şi moralitate în sistemul universitar şi de cercetare* din România. Deşi aceste aspecte sunt abordate în câteva dintre comentariile făcute la întrebarea anterioară, ele au o pondere mult mai mare în cadrul sugestiilor referitoare la stimularea întoarcerii în țară a cercetătorilor români din diaspora. Desigur, aspectele de natură financiară/dotare tehnică au şi ele o pondere semnificativă în acest context.

Prezentăm mai jos sugestiile şi comentariile participanților, precum şi numărul persoanelor care s-au referit la fiecare dintre subiectele respective (în măsura în care mai mulți participanți au menționat o anumită modalitate de acțiune):

- "E o problemă foarte complexă şi care necesită, cred, o strategie guvernamentală sinceră, deschisă şi mai ales susținute financiar, nu numai la nivel declarativ."

- "Majoritatea măsurilor din acest formular sunt importante. Chestiunea este cu ce trebuie început? Fără nici o îndoiala, măsura nr. 1 este de a integra în reforma educației din România un număr de personalități care au demonstrat clar success profesional după criteriile internaționale acceptate. Aceasta masură nu ar cere mijloace practic deloc şi ar aduce beneficiul experienței cu sisteme de cercetare şi educație care funcționează."

- În timp ce unul dintre participanți propune "promovarea unor măsuri de reintegrare în cadrul colectivelor ştiințifice de care au apaținut inițial cercetătorii", alții sunt de părere că este dificilă

reintegrarea în sistemul actual a cercetătorilor care se întorc din străinătate şi sugerează următoarele:

- Cel mai simplu şi eficace mod de reintegrare este crearea unui sistem de excelenţă *de novo*;

- Implementarea unei politici clare de promovare pe baza meritului ştiinţific internaţional şi luarea unor măsuri ferme de integrare a activităţii ştiinţifice din România în circuitul internaţional;

- Crearea sau "decantarea" unor institute de cercetare de elită, beneficiind de tehnologie de ultimă oră, unde să se dea concurs pentru posturi cu o comisie formată exclusiv din străini. Una dintre cele două persoane care au făcut această propunere sugerează ca poziţiile de prestigiu, rezervate cercetătorilor experimentaţi (peste 10 ani experienţă), să fie acordate pe baza unor "licitaţii" internaţionale. Poziţiile respective pot fi ocupate atât de români cât şi de străini pentru că "în ştiinţă cetăţenia contează foarte puţin. Dacă vrem revigorarea ştiinţei româneşti trebuie să ne gândim la calitate, nu la paşaport. Aşa procedează marile laboratoare şi aşa ar trebui procedat şi în România."

- Ar trebui ca şi cercetătorii care n-au fost plecaţi pe termen mai lung din ţară să facă, într-un fel sau altul, acest lucru, pentru a învăţa proceduri eficiente, pentru a se deprinde cu munca într-o echipă internaţională şi, citând cuvintele participantului, "ca să înveţe modestia".

- Patru dintre participanţi atrag atenţia asupra atitudinii şi mentalităţii cadrelor didactice şi de cercetare din România:
  - "Ca atitudine, mulţi cercetători titraţi, doctori docenţi, academicieni etc. din România ar trebui să accepte că unii nou veniţi sunt mai pregătiţi decât ei. Nu am pretenţia să se dea la o parte, aşa ceva este cinic şi imposibil, dar să-i accepte şi să colaboreze cu noii veniţi."

  - "Problema este existenţa unei părţi destul de importante a cadrelor unversitare care sunt speriate de mentalitatea cercetătorilor cu experienţă din străinătate - nu se doreşte un mediu competitiv. Cât de mare este această fracţiune in universităţi? Cred ca o statistică a numărului de cadre universitare care nu au publicaţii în jurnale cotate ISI sau sunt încă în poziţii de şefi de lucrări sau chiar asistenţi la 50 de ani ar furniza o idee aproximativă."

  - "Schimbarea mentalităţilor. Cercetătorii de peste 60 de ani să iasă la pensie, nu să ţină cu dinţii de scaun..."

  - "Este necesară o schimbare profundă a metalităţii cadrului didactic sau de cercetare din România şi o definire corectă a activităţii de cercetare: unde trebuie facută, cum trebuie facută şi de către cine trebuie făcută."

- Alţi cinci participanţi enumeră ca priorităţi: eliminarea corupţiei şi imposturii din sistemul academic şi de cercetare din România, crearea unei meritocraţii ştiinţifice şi morale în universităţile din ţară, abolirea nepotismului şi a "carierismului de asalt". Iată explicaţiile suplimentare oferite de patru dintre aceştia:
  - *"Există pretutindeni o notă de subiectivism în promovările universitare - este un 'rău comun', însă situaţia din unele Universităţi de Medicină din ţară este scandaloasă."*

  - *"Este greu, dar cu sprijinul politicului se poate, pe termen lung, fireste. Personal, la acest capitol văd cea mai mare diferenţă între 'vest' şi România. Sistemul universitar de aici nu lasă loc imposturii si ciocoismului - motivele cele mai importante ale plecarii mele din ţară."*

- *"Stoparea corupției şi a nepotismului !!!!! (Eu personal am incercat in 1997, la terminarea doctoratului, să obțin un post de Lector, însă mi s-au pus tot felul de condiții, culminând cu susținerea din nou a tezei de doctorat de la Michigan State University cu un comitet de doctorat romanesc şi aprobabrea tezei de Academia Română, o cerință aberantă, dat fiind programul extrem de avansat si riguros din universitățile americane. În universitățile din România a ramas aceelaşi principiu al clintelei 'economice' şi al relațiilor de familie.[53]"*

- *"Crucială mi se pare obiectivitatea evaluării academice, care în țară pare bazată exclusiv pe relații şi clientelisme (cunosc de la prieteni)"*

- Conform unuia dintre participanții care au făcut sugestii în acest context, "sistemul american de competiție profesională" constituie un bun exemplu de urmat pentru România.

- Trei persoane au sugerat recunoaşterea automată a doctoratelor/ diplomelor postuniversitare obținute în SUA sau Europa de Vest.

  Iată comentariul uneia dintre cele 3 persoane care au făcut această sugestie:
  "Consider inadmisibil faptul că un doctorat obținut în Europa de Vest trebuie echivalat de autoritățile române! Pentru mine, cel puțin, aceasta este o barieră absurdă şi nu am de gând să depun vreun efort ca să o trec."

- "Relaxarea condițiilor de vârstă necesare promovării în posturile de conferențiar şi profesor" este un aspect la care s-au referit doi participanți[54]. Unul dintre aceştia a adăugat "renunțarea la punctaje date activității didactice pentru promovare. Este o munca obligatorie, dar de rutină pentru un profesor să-şi facă cursul şi seminariile."

- Dotarea univesităților cu birouri pentru profesori: cercetarea nu se face acasă sau în sala de catedră. Tipărirea cursurilor este desuetă în majoritatea universităților, excepție facând cei care ajung la calitatea editării unei monografii înt-o editura de renume mondial."

- Un alt participant atrage atenția asupra necesității de a face investiții în educație la toate nivelele (nu numai cercetare şi invățământ superior).

Pe lângă aceste sugestii cu privire la dotarea universităților, respectiv sporirea investițiilor în educație, numeroase comentarii (făcute de 7 persoane) se referă la finanțării cercetării, după cum urmează:

- "Nu trebuie crescută finanțarea până nu se face o evaluare a cercetarii la sânge, iar cei necompetitivi sunt pensionați (la norma întregă cei bătrâni, la jumatate sau sfert de normă cei mai departe de vârsta de pensionare = soluție aplicată de cehi la începutul anilor '90)"

- "Suprimarea birocrației excesive şi sufocante în administrarea fondurilor de cercetare alocate pe proiecte."

- "Pentru evaluarea proiectelor propuse pentru finanțare, ar trebui apelat la comisii străine, iar proiectele să fie anonime, pentru a elimina rivalitățile şi aranjamentele interne."

- "Ar trebui creat un sistem de finanțare flexibil şi transparent, nu pe relații. În cercetare majoritatea cheltuielilor punctuale nu pot fi planificate la începutul anului, afli de la o zi la alta de ce e nevoie.

[53] În contextul întrebării nr. 8, alți doi participanți au făcut referire la dificultatea obținerii unui loc de muncă în sistemul universitar românesc. Iată reacția unuia dintre aceştia: *"Ce mai fac acele persoane care m-au declarat necalificat pentru un post de preparator in Bucuresti :-)?"*

[54] În contextul întrebării nr. 11, alți doi participanți au sugerat renunțarea la criteriile de vârstă pentru promovarea în sistemul academic.

Azi dau telefon să comand şi mâine am pe masă reactivul de care am nevoie. În România ştiu că treceau 2-3 luni."

- "Acordarea unui suport financiar care să asigure posibilitatea înfiinţării unui grup/domeniu de cerecetare în aria de expertiză a cercetătorului."

- "Ar trebui uşurat accesul la finanţare pentru întreprinzători" – iată explicaţia care însoţeşte această sugestie:

  "Eu, de exemplu, aş dori să înfiinţez o companie de reactivi biologici în Romania, care ar necesita cca o jumătate de milion de dolari ca să functioneze 3-4 ani până când s-ar putea autoîntreţine. Am văzut astfel de credite acordate pentru fabrici de biscuiţi sau ateliere auto. Când m-am interesat de posibilitatea de finanţare prin fonduri EU, toţi au dat din umeri şi mi-au trimis 5 pagini de condiţii. Dacă încep acest proiect, nu sunt dispus să-mi pierd vremea cu 5 nivele de birocraţie. Vreau să mă pot duce la bancă cu planul de afacere şi mâine sau într-o săptamână să încep lucrarea, nu peste 2-3 ani, că atunci mi-au luat-o alţii înainte."

- "Stimularea cercetarii 'private'. Cercetarea trebuie sa ajungă o necesitate pentru companiile româneşti, nu un 'balast' pentru bugetul naţional. Aceasta se poate întampla numai în condiţiile în care cheltuielile de cercetare ale companiilor sunt parţial suportate din bugetul alocat cercetării. În acest mod se ating simultan două obiective:
  - suplimentarea bugetului de cercetare prin contribuţiile firmelor,
  - transferul imediat in economie al rezultatelor cercetarii.

  Acest model este de altfel aplicat in majoritatea ţaărilor dezvoltate."

- "Ideea cu scutirea de impozit nu e rea, dar numai pentru banii pe care îi aduci prin grant de cercetare (intern sau extern); altfel, nu văd de ce ar trebui sa devenim o clasă privilegiată; ar fi cel puţin imoral."

În ceea ce priveşte <u>salarizarea/ recompensele materiale pentru cercetători</u>, părerile sunt împărţite. Iată comentariile cu privire la acest aspect (3 participanţi):

- "Tinerii cercetători nu sunt motivaţi de partea financiară în primul rând. Şi la noi şi în străinătate, când ai ales să faci cercetare, e clar că nu-ţi stă capul la firme, vilă şi iaht. Oamenilor acestora trebuie să li se răspundă cu bunavoinţă, cu interes şi cu respect pentru ce conţine creierul lor. Banii nu sunt o prioritate, atâta vreme cât sunt destui pentru o viaţă decentă şi fără probleme."
- "Eu aş fi dispus să mă întorc în România pentru un salariu pe jumatate din cât am acum, dar care sunt conştient că e de câteva ori mai mare decât al celor mai bine plătiţi şefi de instituţii din România."
- Ar trebui acordate burse de excelenţă, asigurând salarii echivalente celor din 'vest' pentru absolut cei mai buni dintre cei buni pentru a veni timp de 2-3 ani şi a reforma sistemul (se practică, printr-o selecţie absolut la sânge, în toate domeniile, în Ungaria).

- Perfecţionarea cadrului legislativ constituie un alt domeniu de acţiune.

  Iată comentariul persoanei care a pus problema legislaţiei:

  "Pentru Dumnezeu, faceti ceva cu legislatia in vigoare... de exemplu: să aduci soareci transgenici în România este o întreprindere kafkiană. Pile, relaţii, intervenţii, nu avem legi... Ştiţi ce s-a întamplat până la urmă când am încercat să fac treaba asta (în mod legal)? Mi s-a sugerat să vin cu ei în buzunar! Altfel nimeni nu îmi garantează cât vor sta animalele în vamă! Aveţi idee cât costa să faci o linie de soareci KO sau transgenici? Credeţi că îmi pot permite să las animale pentru crearea cărora s-au investit 50,000-100,000 de dolari în vamă la discreţia cine ştie cărui individ şi expuşi la infecţii şi frig etc...?"

<u>Alte sugestii şi comentarii cu privire la întrebarea nr. 12 (2 persoane)</u>

- "Părerea mea este ca cercetătorii români din străinătate reprezintă o oportunitate fantastică pentru România, mai ales prin conexiunile şi know-how-ul pe care fiecare le au. De aceea nu prea înţeleg

de ce se insistă aşa de mult pe ideea de întoarcere a cercetătorilor români în România (situație in care toate atu-urile lor se vor pierde în urmatorii 3-5 ani). Mai degrabă cred că cei din România ar trebui să încerce să gasească modalități de colaborare cu cei din străinătate."

- Pentru a ține legătura cu intelectualii care activează în străinătate, "în primul rând, Ministerul (sau cel puțin Ambasadele) ar trebui să aibă lista de email-uri a cercetătorilor (studenților) români din țările în cauză. Probabil că cercetătorii ar fi informați, dar autoritățile nici măcar nu au o listă a acestora." Aceeaşi persoană a sugerat ca ambasadele să invite cercetătorii/ studenții la manifestările organizate de acestea sau de institutele culturale.

În sfârşit, alți doi participanți au făcut observații generale cu privire la chestionar, în general :

- "Exercițiul acesta, al dvs., mi se pare unul lăudabil în sine, dar, (cred c-o simțiți şi dvs.) un exercițiu fără nici un fel de aplicabilitate practică. Să ma explic: țara noastră-i subdezvoltată economic şi, ca atare, economia nu poate absorbi cohortele de cercetatori aflați acum afară. Nu mai vorbim de învațământul superior. În condițiile în care institute de cercetare sunt desființate, noi mai vorbim de reabsorbție? Să fim serioşi..."

- "Dragă Mihaela,
  am participat la mai multe sondaje până acum şi pot spune că acesta a fost de departe cel mai bine realizat. Sper din toată inima sa obții o notă bună pentru acest proiect :-).
  Mult noroc şi numai bine,
  Horia"

Observații finale:

Reproducem mai jos măsurile despre care autorii au specificat în mod expres că sunt extrem de importante (factori cruciali). Desigur, aceasta nu înseamnă că celelalte măsuri propuse sunt mai puțin importante sau urgente. Rămâne la latitudinea factorilor de decizie din România să stabilească lista de priorități în acest sens.

1. Crearea unui sistem de excelență *de novo*.

2. Suprimarea birocrației excesive şi sufocante in administrarea fondurilor de cercetare alocate pe proiecte.

3. Acordarea unui suport financiar care să asigure posibilitatea înființării unui grup/domeniu de cerecetare în aria de expertiza a cercetătorului.

4. O schimbare profundă a metalității cadrului didactic sau de cercetare din România şi o definire corectă a activității de cercetare: unde trebuie făcută, cum trebuie făcută şi de către cine trebuie făcută.

5. Ar trebui creat un sistem de finantare flexibil şi transparent, nu pe relații.
   Cercetătorii din România ar trebui să-i accepte şi să colaboreze cu noii veniți.
   Statul ar trebui sa deschidă noi institute de cercetare construite după ultima tehnologie, unde să se dea concurs pentru posturi cu o comisie constituită exclusiv din străini. De asemenea, ar trebui uşurat accesul la finanțare pentru întreprinzători.

6. România are nevoie de oameni care activează atât în țară cât şi în străinătate - de exemplu postdoctorand sau doctorand la Princeton 11 luni pe an şi profesor la Bucuresti o lună pe an. Un asemenea profesor ar facilita colaborarea cu Princeton şi nu ar avea nevoie de bani din România. Titlul de Profesor Universitar i-ar creşte valoarea pe piața forței de muncă americane mai mult decât banii pe care i-ar câştiga în luna petrecută în țară.

7. Acordarea de posturi de profesor asociat pentru a permite 'pendularea' între România şi universitatea din străinătate (vezi mai sus).

8. Nu trebuie crescută finanţarea până nu se face o evaluare a cercetarii la sânge, iar cei necompetitivi sunt pensionaţi (soluţie aplicată de cehi la începutul anilor ’90)

9. În primul rând, Ministerul (sau cel puţin Ambasadele) ar trebui sa aibă lista de emailuri a cercetătorilor (studenţilor) români din ţările in cauză.
   În al doilea rând, Ambasadele să invite cercetătorii/ studenţii la manifestarile organizate de acestea sau de institutele culturale.
   În al treilea rând, angajarea pe bază de competenţe.
   În al patrulea rând, ar trebui ca şi cercetătorii care n-au fost plecaţi pe termen mai lung din ţară să facă, într-un fel sau altul, acest lucru, pentru ca să înveţe proceduri eficiente, să înveţe munca într-o echipă internaţională şi, de asemenea, să înveţe modestia!

10. Decantarea unor institute de elită, unde poziţii de prestigiu, rezervate cercetătorilor experimentaţi (>10 ani experienţa) să fie acordate pe baza unor « licitaţii » internaţionale, de către un juriu format din personalităţi din străinătate (nici un român în juriu).

11. Recunoaşterea diplomelor postuniversitare obţinute în străinătate.

12. Repunerea în chestiune a întregului sistem universitar de învăţământ (degradarea profesorilor care nu au un anumit număr de publicaţii referentate în baza ISI sau alta echivalentă, oferindu-se, bineînţeles, o perioadă de tranziţie). Acest lucru trebuie corelat cu oferta paralelă a posturilor de profesor cercetătorilor români din străinătate şi cu întărirea centrelor de cercetare care au supravieţuit în ţară, dacă nu recrearea lor, pe baze de subvenţii de la stat (40%) şi contracte (60%). Trebuie creată o *agenţie naţională de valorizare a rezultatelor din cercetare* care să investească în transferul tehnologic de la universităţi şi centre către industrie, prin finanţarea proiectelor de dezvoltare propuse de IMM-uri sau de start-up-uri. Trebuie create *incubatoare de start-up-uri* cu finanţe publice, care trebuie re-echilibrate prin retururi financiare in caz de succes al start-up-ului. Trebuie aduşi în universităţi să predea experţi din industrie şi companii private, iar proiectele de sfârşit de studii trebuie să fie făcute în întreprinderi, prin acel faimos *internship.*

<u>Măsuri considerate a avea o importanţă foarte mare, în opinia celor care le-au propus</u>:

1. “Cel puţin să ni se recunoască în ţară doctoratul obţinut în străinătate şi să nu ni se ceară (ca în prezent) să susţinem din nou teza (cu tot ce implică...)”

2. “E o problemă foarte complexă, care necesită o strategie guvernamentală, sinceră, deschisă şi mai ales susţinută financiar, nu numai la nivel declarativ.”

3. “Promovarea unei politici clare de promovare pe baza meritului ştiintific internaţional şi măsuri ferme de integrare a activităţii ştiinţifice în circuitul internaţional. În domeniul în care lucrez, România este practic inexistentă, cu mult in urma unor ţări cum ar fi Grecia, Portugalia, Ungaria, Mexic, Brazilia, R.P. Chineza, India, Irlanda etc.”

Bibliografie

1. Auriol, L., Guellec, D., Garson, J.P., Cervantes, M. *International Mobility of the Highly Skilled,* OECD Policy Brief, July 2002, www.oecd.org/poblications/Pol_brief

2. Buhai, S. *Migrația tinerilor cercetători români – performanțe şi căi de întoarcere,* Ad Astra, volumul 3, nr. 2 din 2004, http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro

3. Cervantes, M., Guellec, D. *Fuite des cerveaux : Mythes ancienes, réalités nouvelles*, L'Observateur de l'OCDE, No. 230, Janvier 2002

4. Constantin, D.L. (coord.), Vasile V., Preda, D., Nicolescu L. *Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană*, Institutul European din România, Bucureşti, 2004

5. Florian, R. *Migrația cercetătorilor români. Situația actuală, cauze, soluții*, Ad Astra, volumul 3, nr. 2 din 2004 – vezi: http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro

6. Ourabah, S. *La fuite des «cerveaux européens» vers les Etat-Unis : Un aller sans retour,* SaphirNet.info : Press alternative et actualité, Vendredi 20 Février 2004, www.saphirnet.info/imprimer.php?id=1024

7. Marmer Solomon, C. *Repatriation Planning Checklist,* Personnel Journal, January 1995, vol. 74, no.1, p. 32

8. Pârvu, E. *De la 1 mai a.c. Teama veteanilor din UE - față în față cu 'foamea' noilor veniți*, Adevărul economic nr. 16 (626), 21 -27 aprilie 2004, p. 10

9. Storti, C. *The Art of Coming Home*, Intercultural Press, Inc., Yarmouth & Nicholas Brealey Publishing, London, 2nd Edition, 2001

10. Szedlacsek, Ş. *Zece căi de a atrage cercetătorii români spre România*, Ad Astra, volumul 3, nr. 2 din 2004 – vezi: http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro

11. Van der Putten, R. *Les effet de l'élargissemet de l'UE sur les marchés des biens et du travail*, Conjoncture, Juillet-Août 2002